Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier

vom 18. Januar 2008 (KA 2008 Nr. 38)

i. d. Fassung der 78. Änderung vom 21. November 2024 (KA 2024 Nr. 264)

Stand: 01. Dezember 2024

Hinweis:
Rechtsverbindlich ist der im Kirchlichen Amtsblatt des Bistums Trier veröffentlichte Text!

A. Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier

I. Regelungen der KAVO

§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Ärztliche Untersuchung
§ 3 Schriftform, Nebenabreden
§ 4 Probezeit
§ 5 Allgemeine Pflichten
§ 5a Geltung von arbeitsrechtlichen Normen im Zusammenhang mit dem Erlass der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst und der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz
§ 6 Vorgesetztenverhältnisse
§ 7 Nebentätigkeiten
§ 8 Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung
§ 9 Personalakten
§ 10 Qualifizierung
§ 11 Regelmäßige Arbeitszeit
§ 12 Sonderformen der Arbeit
§ 13 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
§ 14 Arbeitszeitkonto
§ 15 Teilzeitbeschäftigung
§ 16 Eingruppierung
§ 17 Eingruppierung in besonderen Fällen
§ 18 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
§ 19 Tabellenentgelt
§ 20 Stufen der Entgelttabelle
§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
§ 22 Leistungsentgelt
§ 22a Auszahlung der für das Leistungsentgelt vorgesehenen Entgelte
§ 23 Jahressonderzahlung
§ 24 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
§ 25 Entgelt im Krankheitsfall
§ 26 Anzeige- und Nachweispflichten
§ 27 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
§ 28 Besondere Zahlungen

§ 29 Beihilfen
§ 30 Dienstreisekostenerstattung
§ 30a Schutz- und Dienstkleidung
§ 31 Regelung der Altersteilzeitarbeit
§ 32 Rationalisierungsschutz
§ 33 Zusatzversorgung
§ 34 Erholungsurlaub
§ 35 Sonderurlaub
§ 36 Arbeitsbefreiung
§ 36a Regenerationstage/Umwandlungstage
§ 37 Führung auf Probe
§ 38 Führung auf Zeit
§ 39 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
§ 40 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
§ 41 Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit
§ 41a Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung… (Erziehungsdienst)
§ 41b Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlage 4a und 4d (einschl. beamten-ähnlich beschäftigter Lehrkräfte)
§ 42 Arbeitsrechtliche Vermittlungsstelle
§ 43 Zeugnis
§ 44 Übergangsgeld, Voraussetzungen
§ 45 Bemessung des Übergangsgeldes
§ 46 Auszahlung des Übergangsgeldes
§ 47 Ausschlussfrist
§ 48 Vorläufige Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen zu den Änderungen der KAVO zum 1. Oktober 2005 und zum 1. Februar 2008
§ 48a Übergangsvorschriften anlässlich der Dritten Ordnung zur Änderung der KAVO
§ 48b Übergangsvorschriften anlässlich der 37. Ordnung zur Änderung der KAVO
§ 48c Übergangsvorschriften anlässlich der 41. Ordnung zur Änderung der KAVO
§ 48d Zulagenregelung anlässlich der 41. Ordnung zur Änderung der KAVO
§ 48e Übergangsvorschriften anlässlich der 47. Ordnung zur Änderung der KAVO
§ 48f Übergangsvorschriften anlässlich der 52. Ordnung zur Änderung der KAVO
§ 48g Übergangsvorschriften anlässlich der 60. Ordnung zur Änderung der KAVO
§ 48h Übergangsvorschriften anlässlich der 67. Ordnung zur Änderung der KAVO
§ 49 Beschlüsse der Zentral-KODA

II. Anhänge zu den Regelungen der KAVO

1. Anhang zu § 11
2. Anhang zu § 13 Abs. 5
3. nicht besetzt
4. nicht besetzt
5. nicht besetzt
6. Anhang zu § 20
7. Anhang zu § 21

III. Regelungen für angestellte Lehrkräfte

IV. Regelungen für Lehrkräfte im beamtenähnlichen Beschäftigungsverhältnis

V. Regelungen für Auszubildende

VI. Regelungen für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen

VII. Anlagen zur KAVO

VIII. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Anlagen zur KAVO

Anlage 1 Regelungen für kurzfristig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 1 Abs. 2 KAVO)
Anlage 2 Musterarbeitsverträge
Anlage 3 Regelungen zur Durchführung des Arbeitszeitkontos nach § 14 Abs. 1 KAVO
Anlage 4a Entgeltordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich der KAVO
Anlage 4b (gestrichen)
Anlage 4c Allgemeine Entgeltordnung/ Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsdienst der Kirchengemeinden, Kirchengemeindeverbände und KiTa gGmbHs
Anlage 4d Allgemeine Entgeltordnung für angestellte Lehrer, die nicht beamtenähnlich beschäftigt werden
Anlage 5a Entgelttabelle (außer Lehrkräfte)
Anlage 5b Entgelttabelle (Lehrkräfte)
Anlage 5c Entgelttabelle (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlage 4c)
Anlage 6 Regelungen für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen (§ 27 Absatz 8 KAVO)
Anlage 7 Regelungen über die Gewährung von Beihilfen in Krankheitsfällen (§ 29 KAVO)
Anlage 8 Regelungen zur Erstattung von Dienstreisekosten nach § 30 KAVO
Anlage 8a Regelungen zur Schutz- und Dienstkleidung nach § 30a KAVO
Anlage 9 Regelungen zu den Voraussetzungen und zur Durchführung der Altersteilzeitarbeit nach § 31 der KAVO
Anlage 10 Regelungen zum Rationalisierungsschutz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 32 der KAVO
Anlage 10a Regelungen zur Vermeidung von Nachteilen im Rahmen der strukturellen Veränderungen in der Umsetzung der Ergebnisse der Diözesansynode 2013 – 2016
Anlage 11 Regelungen für das Schlichtungsverfahren in arbeitsvertraglichen Angelegenheiten (§ 42 KAVO)
Anlage 12 Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen gemäß § 48 Absatz 1 und 3 KAVO
Anlage 12a (gestrichen)
Anlage 12b (gestrichen)
Anlage 12c Strukturausgleich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Anlage 13 Regelungen zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bistums Trier sowie weiterer kirchlicher Rechtsträger und zur Regelung des Übergangsrechtes (§ 48 Abs. 2 KAVO)
Anlage 13a (gestrichen)
Anlage 13b Strukturausgleich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Anlage 13c (gestrichen)

Anlage 14 Sonstige Kirchliche Rechtsträger
Anlage 15 Regelungen für Einmal- und Pauschalzahlungen
Anlage 16 Regelungen zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der KZVK
Anlage 17 Regelung der Kurzarbeit im Zusammenhang mit der Corona-Virus-Pandemie
Anlage 18 Regelung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung 2020
Anlage 19 Regelung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung für die angestellten Lehrkräfte
Anlage 20 Regelung über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (Inflationsausgleich)
Anlage 21 Regelung über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (Inflationsausgleich) für die angestellten Lehrkräfte
Anlage 22 Geltung von arbeitsrechtlichen Normen im Zusammenhang mit dem Erlass der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst und der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz

Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier

vom 18. Januar 2008

(KA 2008 Nr. 38; zuletzt geändert durch 72. Ordnung zur Änderung der KAVO, KA 2024 Nr. 37)

Präambel

[1]Diese Ordnung ist ausgerichtet auf die besonderen Erfordernisse der kirchlichen Dienste. [2]Im Übrigen entspricht sie den wesentlichen Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD-VKA) sowie des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA). [3]Soweit die Bestimmungen der KAVO mit denen des TVöD-VKA oder des TVÜ-VKA übereinstimmen, werden sie in gleicher Weise ausgelegt. [4]Entsprechendes gilt für sonstige Regelungen der KAVO, die mit anderen tariflichen Regelungen übereinstimmen.

I. Regelungen der KAVO

§ 1
Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- des Bistums Trier,
- der Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände im Bistum Trier,
- der gemeinnützigen Trägergesellschaften Katholischer Kindertageseinrichtungen im Raum Koblenz, im Raum Trier und im Saarland mbH und
- der sonstigen kirchlichen Rechtsträger unbeschadet ihrer Rechtsform nach Maßgabe der Bestimmungen in Anlage 14.

(2) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind, gelten die Bestimmungen der Anlage 1.

§ 2
Ärztliche Untersuchung

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat auf Verlangen des Dienstgebers vor der Einstellung den Gesundheitszustand und die Arbeitsfähigkeit durch das Zeugnis eines vom Dienstgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) [1]Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie oder er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der

Lage ist. [2]Bei der beauftragten Ärztin oder dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin oder einen Betriebsarzt, eine Personalärztin oder einen Personalarzt oder eine Amtsärztin oder einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin oder einen anderen Arzt geeinigt haben.

(3) [1]Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Einrichtungen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. [2]Diejenigen, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.

(4) [1]Die Kosten der Untersuchung trägt der Dienstgeber. [2]Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bekannt zu geben. [3]Die Kosten arbeitsschutzrechtlich zwingender Impfungen trägt ebenfalls der Dienstgeber.

Protokollerklärung zu § 2 Absatz 4 Satz 3: *

[1]Der Anspruch auf Übernahme von Kosten arbeitsschutzrechtlich zwingender Impfungen im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses durch den Dienstgeber wurde bislang über Satz 1 geregelt. [2]Durch die Ergänzung in Satz 3 erfolgt insofern eine Klarstellung.

§ 3
Schriftform, Nebenabreden

(1) [1]Der Arbeitsvertrag ist schriftlich nach Muster (Anlage 2) abzuschließen; der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen. [2]Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. [3]Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(2) [1]Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. [2]Eine Nebenabrede kann gesondert mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden, soweit dies in dieser Ordnung vorgesehen oder durch den Arbeitsvertrag vereinbart ist.

§ 4
Probezeit

[1]Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. [2]Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

* *Hinweis: Die Protokollerklärung wurde eingefügt mit Wirkung vom 01.06.2014 durch die 25. Ordnung zur Änderung der KAVO (KA 2014, Nr. 106)*

§ 5
Allgemeine Pflichten

(1) [1]Die im Rahmen des Arbeitsvertrages geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. [2]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anordnungen, deren Ausführung ihr oder ihm erkennbar den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen; hierüber soll sie oder er dem Dienstgeber Mitteilung erstatten.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Dienstgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(3) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat auf Verlangen des Dienstgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen und Ähnliches sowie Aufzeichnungen über Vorgänge aus dem dienstlichen Bereich herauszugeben.

(4) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. [2]Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. [3]Werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Dienstgeber unverzüglich anzuzeigen.

(5) [1]Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. [2]Persönliche Angelegenheiten hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unbeschadet des § 36 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(6) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf nur mit vorheriger Zustimmung des Dienstgebers von der Arbeit fernbleiben. [2]Kann die Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist sie unverzüglich zu beantragen. [3]Bei nicht genehmigtem Fernbleiben hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge.

(7) Die Schadenshaftung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 5a
Geltung von arbeitsrechtlichen Normen im Zusammenhang mit dem Erlass der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst und der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz

Die Geltung von arbeitsrechtlichen Normen im Zusammenhang mit dem Erlass der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst vom 6. Dezember 2019 (KA 2020 Nr. 2), zuletzt geändert am 5. Oktober 2022 (KA 2022 Nr. 278), und der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der

Deutschen Bischofskonferenz vom 6. Dezember 2019 (KA 2020 Nr. 3) richtet sich ausschließlich nach den Bestimmungen der Anlage 22.

§ 6
Vorgesetztenverhältnisse

Die Vorgesetztenverhältnisse sind der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bekannt zu geben.

§ 7
Nebentätigkeiten

[1]Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ihrem oder seinem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. [2]Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder berechtigte Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen. [3]Zu diesen Auflagen kann auch eine Ablieferungspflicht gehören.

§ 8
Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung

(1) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. [2]Soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist sie oder er vorher zu hören.

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

(3) [1]Werden Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). [2]§ 613 a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(4) [1]Die von § 1 Absatz 1b Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) abweichende Überlassungshöchstdauer beträgt 25 Jahre bei Überlassung an einen Dritten, bei dem die KAVO zur Anwendung kommt, andernfalls 15 Jahre, soweit dort arbeitsrechtliche Regelungen gelten, die von arbeitsrechtlichen Kommissionen gemäß Artikel 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher

Arbeitsverhältnisse beschlossen wurden. [2]Satz 1 gilt nicht für Rechtsträger, die unter die Anlage 14 fallen. [*]

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

§ 9
Personalakten

(1) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. [2]Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine oder einen hierzu schriftlich Bevollmächtigte bzw. Bevollmächtigten ausüben lassen. [3]Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(2) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie oder ihn ungünstig sind oder ihr oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. [2]Die Äußerung ist zu der Personalakte zu nehmen.

§ 10
Qualifizierung

(1) [1]Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Dienstgebern. [2]Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. [3]Qualifizierung ist auch als Teil der Personalentwicklung zu verstehen.

(2) [1]Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung ein Angebot des Dienstgebers dar, das durch freiwillige Dienstvereinbarung näher ausgestaltet werden kann. [2]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen individuellen Anspruch nach Maßgabe der Regelungen in Absatz 4.

---

[*] ***Hinweis:*** *§ 8 Abs. 4 tritt zum 1. September 2018 in Kraft (siehe 44. Ordnung zur Änderung der KAVO; KA 2019 Nr. 94)*

(3) [1]Qualifizierungsmaßnahmen sind:
   a. die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
   b. der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
   c. die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
   d. die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

   [2]Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schriftlich bestätigt.

(4) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. [2]Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. [3]Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

   [4]Der Dienstgeber gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Teilnahme an von ihm anerkannten Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des Absatzes 3 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung bis zu fünf bzw. je nach wöchentlicher Arbeitsverpflichtung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr, wenn dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen. [5]Bestehende weitergehende berufsgruppenspezifische Regelungen des Dienstgebers bleiben hiervon unberührt. [6]Mit Zustimmung des Dienstgebers kann der Anspruch auf Freistellung für drei Kalenderjahre zusammengefasst werden. [7]Freistellungen für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, die aufgrund staatlicher Regelungen gewährt werden, sind auf den Anspruch nach Satz 4 anzurechnen.

(5) [1]Die Kosten einer vom Dienstgeber angeordneten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Dienstgeber getragen.

   [2]Die Übernahme der Kosten für die Teilnahme an einer von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter beantragten und vom Dienstgeber genehmigten Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des Absatzes 3 bestimmt sich nach den Grundsätzen einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens und nach Maßgabe der vom Rechtsträger für Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel. [3]Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. [4]Der Eigenbeitrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann in Geld und/ oder Zeit erfolgen. [5]Die Einrichtungsparteien (Dienstgeber und Mitarbeitervertretung) können die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens regeln. [6]Der Eigenbeitrag für Qualifizierungsmaßnahmen nach Satz 2, die auch für den Dienstgeber von hohem betrieblichem Nutzen sind, wird vom Bischöflichen Generalvikar für die einzelnen Berufsgruppen festgelegt. [7]Weitergehende Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen nach den Bestimmungen der MAVO bleiben davon unberührt.

(6) Zeiten von Qualifizierungsmaßnahmen nach Absatz 5 Satz 2 gelten als Arbeitszeit.

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

(8) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 11*
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. [2]Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) [1]Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. [2]Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ständig Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) [1]Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 24 von der Arbeit freigestellt. [2]Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. [3]Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienst-planmäßig 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) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit kann aus dringenden betrieblichen/ dienstlichen Gründen nach Maßgabe des § 7 Absatz 1 Nr. 1a ArbZG auf über zehn Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.
[2]Die Ruhezeit gemäß § 5 Abs. 1 ArbZG kann nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG um bis zu zwei Stunden verkürzt werden. [3]Die Verkürzung muss umgehend, spätestens jedoch innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen werden.

(5) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter betrieblicher/ dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

**Soweit für eine Berufsgruppe besondere Regelungen bestehen, gehen diese vor.*
Hinweis: vgl. insoweit Teil II. Ziffer 1. Anhang zu § 11

(6) [1]Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. [2]Für 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. [3]Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt fünf Stunden im Monat, so werden auf Antrag 75 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. [4]Der besonderen Situation der Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen. [5]Soweit durch besondere Verhältnisse begründet, kann von den Regelungen abgewichen werden.

§ 12
Sonderformen der Arbeit

(1) 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.

(2) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(3) [1]Rufbereitschaft leisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. [2]Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(4) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr.

(5) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 11 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(6) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 11 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(7) Abweichend von Absatz 6 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
   a. im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 14 Abs. 5 Satz 2 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
   b. im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 14 Abs. 2 außerhalb der Rahmenzeit,
   c. im Falle von 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.

§ 13
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. [2]Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

a.	für Überstunden	
	in den Entgeltgruppen 1 bis 9b	30 v.H.,
	in den Entgeltgruppen 9c bis 15	15 v.H.,
b.	für Nachtarbeit	20 v.H.,
c.	für Sonntagsarbeit	25 v.H.,
d.	bei Feiertagsarbeit	
	mit Freizeitausgleich	35 v.H.,
e.	für Arbeit am 24. Dezember und	
	am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr	35 v.H.,
f.	für Arbeit an Samstagen von 13 bis 22 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Schichtarbeit anfällt	20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. [3]Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

[4]Auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 14) 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. [5]Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

[6]Die Buchstaben b bis f gelten nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fahrdienst und die Buchstaben c bis f gelten nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im pastoralen und liturgischen Dienst.

(2) [1]Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. [2]Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 14 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für Überstunden (§ 12 Abs. 6), 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. [3]Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(3) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/ dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 11 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu Absatz 3:
Mit dem Begriff „Arbeitsstunden" sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 14 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(4) [1]Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes mit 25 v.H. als Arbeitszeit gewertet. [2]Für die tatsächlich während des Bereitschaftsdienstes geleistete Arbeit wird für jede angefangene Stunde das Stundenentgelt nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. [3]Auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist, die nach Satz 1 und Satz 2 zu bezahlenden Arbeitsstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

(5) [1]Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. [2]Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle (Anlagen 5a und 5b). [3]Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. [4]Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 12 Absatz 3 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. [5]Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 12 Absatz 3 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. [6]Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend. [7]Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. [8]Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. [9]In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 5:
Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen

Arbeitszeitkonto

(1) Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 1 Abs. 1 mit Ausnahme
   a. der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind,
   b. der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die in einem Ausbildungsverhältnis stehen,
   c. der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im pastoralen Dienst sowie
   d. der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst

   wird nach Maßgabe der Anlage 3 ein Arbeitszeitkonto eingerichtet.

(2) Der Dienstgeber richtet für die Arbeitstage, an denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in der Regel arbeitet, in der Zeit von 6 bis 22 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden ein.

(3) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach § 4 Abs. 1 der Anlage 3) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(4) Das Arbeitszeitkonto tritt an die Stelle des Ausgleichszeitraumes gemäß § 11 Abs. 2 KAVO.

(5) [1]Durch eine Dienstvereinbarung kann eine von der Anlage 3 abweichende Arbeitszeitkontoregelung unter Berücksichtigung folgender Maßgaben getroffen werden. [2]Statt einer täglichen Rahmenzeit kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden vereinbart werden.
   [3]In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
   a. die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstmögliche 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 Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter,
   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) [1]Der Dienstgeber kann mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. [2]In diesem Fall und bei Insolvenzfähigkeit des Rechtsträgers, ist eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

Protokollerklärung zu § 14:
[1]Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Beteiligungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Rahmenzeit und Arbeitszeitkorridor (Absätze 2 und 5) möglich. [2]Sie dürfen keine Regelungen nach § 11 Absatz 4 enthalten.

§ 15
Teilzeitbeschäftigung

(1) [1]Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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.

   [2]Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. [3]Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. [4]Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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.

§ 16
Eingruppierung

(1) [1]Die Eingruppierung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 4a, 4c oder 4d. [2]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie bzw. er eingruppiert ist.

(2) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihr bzw. ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. [2]Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. [3]Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. [4]Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. [5]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. [6]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

   Protokollerklärung zu Absatz 2:
   [1]Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, zu

einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs oder eines Antrags, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit). [2]Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. [3]Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

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

Protokollerklärung zu § 16:
Soweit im Teil I der KAVO auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
2	S 2
4	S 3
5	S 4
6	S 5
8	S 6 bis S 8b
9a	S 9 bis S 11a
9b	S 11b bis S 13
9c	S 14
10	S 15 und S 16
11	S 17
12	S 18

§ 17
Eingruppierung in besonderen Fällen

(1) [1]Ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr oder ihm übertragene Tätigkeit (§ 16 Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer oder seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 16 Abs. 2 Sätze 2 bis 6), und hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie oder er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. [2]Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 18 Abs. 1 sinngemäß.

(2) [1]Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet.

[2]Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

(3) Wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer oder seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 18 Absatz 1 sinngemäß.

Protokollerklärung zu §§ 16, 17:
Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

§ 18
Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

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

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach § 21 Abs. 4 Satz 1 ergeben hätte.*

§ 19
Tabellenentgelt

(1) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. [2]Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie oder er eingruppiert ist, und nach der für sie oder ihn geltenden Stufe.

(2) Das Tabellenentgelt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt sich nach der Anlage 5a, mit Ausnahme des Tabellenentgeltes für angestellte Lehrkräfte, das sich nach der Anlage 5b richtet und des Tabellenentgeltes für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsdienst der Kirchengemeinden, Kirchengemeindeverbände und gemeinnützigen Trägergesellschaften Katholischer Kindertageseinrichtungen, das sich nach der Anlage 5c richtet.

Protokollerklärung zu § 19 Absatz 2: †
[1]Der bisherige Text der Protokollerklärung zu § 19 Absatz 2 (KA 2016 Nr. 156) wird gestrichen. [2]Das seit dem 1. Juli 2016 nach Maßgabe dieser Protokollerklärung einbehaltene Entgelt wird an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückgezahlt.

(3) Auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, die oder der geringfügig im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV tätig ist oder tätig werden möchte, kann eine

* *Hinweis: Diese Regelung des Absatzes 2 gilt seit dem 1. Januar 2019 (siehe KA 2021 Nr. 6)*
† *Hinweis: Protokollerklärung zu § 19 Abs. 2 eingefügt durch 34. Ordnung zur Änderung der KAVO (KA 2017, Nr. 4) mit Wirkung vom 01.03.2016*

von den Bestimmungen dieser Ordnung abweichende, geringere Vergütung vereinbart werden.

Protokollerklärung zu § 19 Absatz 3:
[1]Die Vergütung gemäß § 19 Absatz 3 erhöht sich am 1. März 2018 um 3,19 Prozent, am 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und am 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent. [2]Die Möglichkeit der Vereinbarung einer geringeren Vergütung bleibt davon unberührt.

§ 20
Stufen der Entgelttabelle

(1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 bzw. S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. Die Abweichungen zu Satz 1 sind im Anhang zu § 20 geregelt.

(2) [1]Bei Einstellung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. [2]Verfügt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2. [3]Verfügt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren und im Zuordnungsbereich der Anlage 4c von mindestens vier Jahren, erfolgt

a. bei der Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 bei einer Kirchengemeinde, einem Kirchengemeindeverband sowie einer gemeinnützigen Trägergesellschaft Katholischer Kindertageseinrichtungen bzw.
b. bei der Einstellung nach dem 30. April 2011 beim Bistum Trier oder bei einem sonstigen kirchlichen Rechtsträger, soweit in der Anlage 14 nichts anderes geregelt ist,

in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. [4]Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Fassung des Absatzes 2 ab dem 1. Oktober 2024:
[1]Bei Einstellung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. [2]Verfügt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2. [3]Verfügt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. [4]Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollerklärungen zu Absatz 2 Satz 2:

1. [1]Ein Berufspraktikum nach den kirchlichen Bestimmungen für das Berufspraktikum gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.
   [2]Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten

Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin bzw. zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

2. Für ab 1. April 2011 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften werden im Rahmen des § 20 Absatz 2 Satz 2 Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus mehreren Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber, zuzüglich einer einmaligen Berücksichtigung der nach der Protokollerklärung zu Absatz 3 angerechneten Zeit des Referendariats oder Vorbereitungsdienstes, zusammengerechnet.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:
Für ab 1. August 2016 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften im Sinne des Abschnitt 2 Ziffer 1 der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage 4d zur KAVO) gilt § 20 Absatz 2 Satz 3 in folgender Fassung:
„Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens sieben Jahren – in Stufe 3."

(2a) [1]Erfolgt die Neueinstellung unmittelbar aus einem Arbeitsverhältnis, das dem Geltungsbereich der KAVO unterfällt, werden bislang erreichte Stufenaufstiege bei Eingruppierung in die der bisherigen Entgeltgruppe entsprechende Entgeltgruppe anerkannt. [2]Bei Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der ein der KAVO vergleichbares Regelwerk anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreichte Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden. [3]Unterbrechungen von bis zu sechs Monaten bleiben unschädlich. [4]Soweit mit der Neueinstellung eine Höhergruppierung verbunden ist, gilt § 21 Absatz 4 entsprechend. [5]Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 2a:
Erreichte Stufe im Sinne der Sätze 1 und 2 kann auch eine individuelle Zwischen- oder Endstufe sein.

(3) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 21 Abs. 2 – nachfolgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

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

[2]Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 20 geregelt[*].

[*] ***Hinweis:*** *Der Satz 2 wird ab dem 01.10.2024 ersatzlos gestrichen*

Protokollerklärung zu Absatz 3:
[1]Für ab 1. März 2009 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von sechs Monaten auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet. [2]Für ab 1. August 2016 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften im Sinne von Abschnitt 2 Ziffer 1 der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage 4d zur KAVO) beträgt die Stufenlaufzeit in Stufe 1 zwei Jahre und in Stufe 2 fünf Jahre.

(4) [1]Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. [2]Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). [3]Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 21 Absatz 2 bleibt unberührt.

§ 21
Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) [1]Bei Leistungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. [2]Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. [3]Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. [4]Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. [5]Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt oder falls keine Mitarbeitervertretung gewählt ist von der Mitarbeiterschaft in einer Urwahl gewählt; sie müssen der jeweiligen Einrichtung angehören. [6]Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu Absatz 2:
[1]Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 22) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. [2]Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

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.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 4:
[1]Die betriebliche Kommission besteht in der Regel aus vier Personen. [2]Die Urwahl ist unverzüglich vom Dienstgeber zu veranlassen, sobald eine Beschwerde im Sinne von Abs. 2 Satz 3 vorliegt. [3]Er lädt zu diesem Zweck zu einer

Mitarbeiterversammlung ein und leitet sie. [4]Die Mitarbeiterversammlung wählt aus ihrer Mitte in der Regel zwei Personen als Mitglieder der betrieblichen Kommission.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:
Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

(3) [1]Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 20 Absatz 3 stehen gleich:

a. Zeiten von Beschäftigungszeiten nach dem Mutterschutzgesetz,
b. Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 25 bis zu 39 Wochen,*
c. Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
d. Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber 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.

[2]Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, Zeiten eines Sonderurlaubes gemäß § 35 Abs. 1 und Elternzeit sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. [3]Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren – ausschließlich der Zeiten aufgrund von Elternzeit – 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. [4]Zeiten, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

4) [1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. [2]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. [3]Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. [4]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(4a) [1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus der Entgeltgruppe 1 werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. [2]Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen. [3]Die

* ***Hinweis:*** *Abweichungen zu § 21 Absatz 3 Buchstabe b sind im Teil II. Ziffer 7. Anhang zu § 21 geregelt*

Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. [4]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(4b) [1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage 4c werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. [2]Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage 4c zur KAVO der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b
  - bis 29. Februar 2024 weniger als 65,46 Euro und
  - ab 1. März 2024 weniger als 72,99 Euro,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18
  - bis 29. Februar 2024 weniger als 104,74 Euro und
  - ab 1. März 2024 weniger als 116,79 Euro,

so erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag. [3]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. [4]Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. [5]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder in Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. [6]§ 21 Abs. 4 findet keine Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 4b Satz 2:
Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

Protokollerklärungen zu den Absätzen 4, 4a und 4b:

1. [1]Ist Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach § 18 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. [2]Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 21 Abs. 4, 4a bzw. nach dem Satz 5 des § 21 Abs. 4b die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 18 Abs. 2, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 21 Abs. 4, 4a bzw. nach dem Satz 5 des § 21 Abs. 4b dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.

2. Bei Eingruppierung in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zugeordnet ist (Tabellenwechsel), werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben.

§ 22
Leistungsentgelt
(nicht besetzt)

Protokollerklärung zu § 22:
[1]Die Einführung eines Leistungsentgeltes wird zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht beschlossen. [2]Die Auszahlung der für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Entgelte an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt nach Maßgabe des § 22a.

§ 22a
Auszahlung der für das Leistungsentgelt vorgesehenen Entgelte

[1]Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht

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

der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich der KAVO inklusive ihrer Entgeltregelungen fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers.
[2]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten mit dem Tabellenentgelt bzw. der pauschalen Vergütung des Monats Dezember 15 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts bzw. der für den Monat September jeweils zustehenden pauschalen Vergütung ausgezahlt, insgesamt jedoch nicht mehr als das für das jeweilige Kalenderjahr vorgesehene Gesamtvolumen gemäß Satz 1. [3]Der Vomhundertsatz nach Satz 2 erhöht sich im Kalenderjahr 2011 auf 18 v.H., im Kalenderjahr 2012 auf 21 v.H. und ab dem Kalenderjahr 2013 auf 24 v.H..

Protokollerklärung zu § 22a:
[1]Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt bzw. die pauschale Vergütung (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 25) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten. [2]Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

§ 23
Jahressonderzahlung

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) [1]Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	im Kalenderjahr 2021 ab dem Kalenderjahr 2022	79,51 Prozent 84,51 Prozent
in den Entgeltgruppen 9a bis 12		70,28 Prozent
in den Entgeltgruppen 13 bis 15		51,78 Prozent

des der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. [2]Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. [3]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. [4]In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

[1]Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch dreigeteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. [2]Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. [3]Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. [4]Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(3) Auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe S 9 finden die in § 23 Abs. 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesenen Prozentsätze Anwendung.

(4) [1]Der Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 24 haben. [2]Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

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

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

(5) [1]Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. [2]Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(6) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Laufe des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und im Anschluss daran unmittelbar ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber, der dem Geltungsbereich der KAVO unterfällt, fortsetzen, erhalten auf Antrag vom bisherigen Dienstgeber die Jahressonderzahlung anteilig auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem in Absatz 1 festgelegten Stichtag endet. [2]Der Anspruch nach Satz 1 beträgt ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hat. [3]Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen.

(7) Auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, die oder der geringfügig im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV tätig ist oder tätig werden möchte, kann eine von den Bestimmungen dieser Ordnung abweichende, geringere Jahressonderzahlung vereinbart oder auf deren Zahlung gänzlich verzichtet werden.

§ 24
Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

[1]In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 11 Abs. 3 Satz 1, § 25 Abs. 1, § 34, § 36 und § 12 der Anlage 13 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. [2]Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. [3]Ausgenommen 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 § 28 Absätze 2 bis 4.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. [1]Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. [2]Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. [3]Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. [1]Der 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. [2]Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. [3]Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln.
3. [1]Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. [2]Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
4. [1]Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten. [2]Der Erhöhungssatz für Lehrkräfte, die unter die Anlage 5b fallen, beträgt für
    - vor dem 1. Januar 2021 zustehende Entgeltbestandteile 1,26 v.H. und
    - vor dem 1. Dezember 2022 zustehende Entgeltbestandteile 2,52 v.H..

§ 25
Entgelt im Krankheitsfall

(1) [1]Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 § 24. [2]Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. [3]Als unverschuldete Arbeits-unfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne von § 3a und 9 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:
Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) [1]Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. [2]Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 24 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 28 Absatz 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren

Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. [3]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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. [4]Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 27 Absatz 2 zeitanteilig umzurechnen.

Protokollerklärung zu § 25 Absatz 2:

Im Falle der Arbeitsverhinderung nach § 3a EFZG stehen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers das Krankengeld nach § 44a SGB V oder die tatsächlichen Leistungen des privaten Krankenversicherungsträgers oder des Beihilfeträgers gleich.

(3) [1]Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 40 Abs. 3)

- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
- von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. [2]Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(4) [1]Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. [2]Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finanziert ist. [3]Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. [4]Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; soweit es sich nicht um öffentlich-rechtliche Sozialversicherungsansprüche auf Rente handelt, gehen die Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insoweit auf den Arbeitgeber über. [5]Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(5) [1]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für die bis zum 31. Januar 2008 der § 29 KAVO in der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung gegolten hat, wird anstelle des Krankengeldzuschusses nach Absatz 2 und Absatz 3 für die Dauer des über den 31. Januar 2008 hinaus fortbestehenden ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettoentgelt und der um die gesetzlichen Beitragsanteile der Mitarbeiterin oder des

Mitarbeiters zur Sozialversicherung verminderten Leistungen des Sozialleistungsträgers für die Dauer von

a. längstens bis zum Ende der 13. Woche bei einer Beschäftigung von mehr als einem Jahr und
b. längstens bis zum Ende der 26. Woche bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren

gezahlt.

[2]Auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters im Sinne des Satzes 1 finden die Bestimmungen des § 25 mit Ausnahme dieses Absatzes Anwendung. [3]Der Antrag ist spätestens bis zum 30. Juni 2008 zu stellen.

(6) Die Regelungen des § 56 Nr. 2 der KAVO in der Fassung bis zum 31. Januar 2008 bleiben unberührt.

§ 26
Anzeige- und Nachweispflichten

§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz gilt mit der Maßgabe, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

§ 27
Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) [1]Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit in dieser Ordnung nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. [2]Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. [3]Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. [4]Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 24 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

(2) Soweit in dieser Ordnung nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 19) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeit-beschäftigter entspricht.

(3) [1]Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. [2]Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. [3]Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten

Entgeltbestandteile durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 11 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) [1]Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. [2]Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. [3]Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

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

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

(7) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat sich von der Höhe des ausgezahlten Betrages sofort zu überzeugen und eine etwaige Nichtübereinstimmung des gezahlten Betrages mit der Abrechnung sofort zu beanstanden.

(8) [1]Vorschüsse können nach den Richtlinien für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen (Anlage 6) gewährt werden. [2]Darüber hinaus kann den wegen Verrentung ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wenn sich die Rentenzahlung verzögert, gegen Abtretung des Rentenanspruchs ein Vorschuss auf die Rente gewährt werden.

Protokollerklärungen zu § 27 Absatz 1:

Teilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrem Dienstgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

§ 28
Besondere Zahlungen

(1) [1]Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. [2]Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat mindestens 6,65 Euro. [3]Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dem Dienstgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Dienstgeber ein. [4]Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. [5]Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. [6]Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 40 Abs. 3)

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

[2]Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) [1]Für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung jedes lebend geborenen Kindes wird eine Beihilfe von 410 Euro gewährt (Geburtsbeihilfe); dies gilt auch, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ein Kind vor Vollendung seines zweiten Lebensjahres annimmt oder es mit dem Ziel der Annahme an Kindes statt in Pflege nimmt und für dieses Kind bisher keine Beihilfe zu den Kosten einer Säuglings- und Kleinkinderausstattung gewährt worden ist. [2]Der Anspruch nach Satz 1 besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaubs zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht. [3]Bei Beschäftigungsverhältnissen zu mehreren Dienstgebern, die das Arbeitsvertragsrecht der KAVO anwenden, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Geburtsbeihilfe von jedem Dienstgeber anteilig, insgesamt jedoch nur ein Mal. [4]Stehen beide Ehegatten in einem Beschäftigungsverhältnis, das dem Geltungsbereich der KAVO unterfällt, erhalten sie die Geburtsbeihilfe anteilig, insgesamt jedoch nur ein Mal. [5]Teilzeitbeschäftigte erhalten die Geburtsbeihilfe in voller Höhe; die Sätze 3 und 4 bleiben unberührt.

(4) [1]Beim Tod von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin oder dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. [2]Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der oder des Verstorbenen gezahlt. [3]Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

§ 29
Beihilfen

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. Januar 2008 schon und am 1. Februar 2008 noch in einem Arbeitsverhältnis stehen, auf das die KAVO Anwendung findet oder deren Arbeitsverhältnis mit Wirkung vom 1. Februar 2008 in den Geltungsbereich der KAVO übergeleitet wurde, erhalten in Krankheitsfällen Beihilfen nach Maßgabe der Regelungen über die Gewährung von Beihilfen in Krankheitsfällen (Anlage 7).

(2) Nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des Abs. 1 erhalten von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht.

§ 30
Dienstreisekostenerstattung

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält eine Erstattung ihrer oder seiner Dienstreisekosten nach Maßgabe der Regelungen der Anlage 8.

§ 30a
Schutz- und Dienstkleidung

Der Umgang mit Schutz- und Dienstkleidung richtet sich nach den Bestimmungen der Anlage 8a.

§ 31
Regelung der Altersteilzeitarbeit

Für die Vereinbarung von Altersteilzeit und flexibler Altersarbeitszeit finden die Bestimmungen der Anlage 9 Anwendung.

§ 32
Rationalisierungsschutz

Zur Regelung des Rationalisierungsschutzes für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die Bestimmungen der Anlage 10.

§ 33
Zusatzversorgung*

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, für die oder den nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) Versicherungspflicht besteht, hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Anlage 16.

(2) Soweit bei Inkrafttreten der Anlage 16 Dienstgeber im Sinne des § 1 Abs. 1 Beteiligte einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung sind, erfolgt die Versicherung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe der für diese Zusatzversorgungseinrichtung geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen in ihrer jeweiligen Fassung und der Satzung des Versicherers in der jeweiligen Fassung.

(3) Soweit bei Inkrafttreten der Anlage 16 Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung über andere Durchführungswege einzelarbeitsvertraglich eingeräumt waren, bleiben diese, solange das Arbeitsverhältnis fortbesteht, unberührt.

§ 34
Erholungsurlaub

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 24). [2]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.
[3]Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. [4]Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben

* *Hinweis: die Neuregelung des § 33 KAVO tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2017 in Kraft.*

Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. [5]Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
   a. Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten sechs Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus dringenden betrieblichen Gründen nicht bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.
   b. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter 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 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 27 genannten Zeitpunkt gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:
Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

§ 35
Sonderurlaub

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt 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 entgegenstellen.

Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

(2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Abs. 1 Unterabsatz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

§ 36
Arbeitsbefreiung

(1) [1]Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 24) im nachstehend genannten Ausmaß – vorbehaltlich des Unterabsatz 2 – von der Arbeit freigestellt wird, gelten die folgenden Anlässe:

a) Kirchliche Trauung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters — 1 Arbeitstag

b) Niederkunft der Ehefrau, Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in einer gefestigten ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin — 1 Arbeitstag

c) Taufe, Erstkommunion, Firmung und entsprechende religiöse Feiern und kirchliche Eheschließung des Kindes, — 1 Arbeitstag
sofern sich die kirchliche Feier auf mehr als einen Tag erstreckt — 2 Arbeitstage

d) Silberne Hochzeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters — 1 Arbeitstag

e) Tod von Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern oder Geschwistern — 1 Arbeitstag

f) Tod der Ehegattin/ des Ehegatten, der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschafts-gesetzes oder der/des in einer gefestigten ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin/Lebensgefährten oder eines Kindes — 4 Arbeitstage

g) Schwere Erkrankung
   aa) des Ehegatten
   bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,
   cc) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr vollendet hat und im Haushalt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters lebt
   dd) der Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Großeltern oder Geschwister der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters,
   ee) einer Betreuungsperson, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter deshalb die Betreuung des Kindes, das das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss

   bis zu 6 Kalendertage im Kalenderjahr, die nach Bedarf aufgeteilt werden können.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der

Doppelbuchstaben aa) bis dd) die Notwendigkeit der Anwesenheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 6 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

h) Ärztliche Untersuchung, ärztliche Behandlung und ärztlich verordnete Behandlung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,
erforderliche nachgewiesene Abwesenheit einschließlich erforderlicher Wegezeiten,

i) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort — 1 Arbeitstag

j) Dienstjubiläum
25-, 40-und 50-jähriges Dienstjubiläum — je 1 Arbeitstag

k) Teilnahme an Exerzitien und Einkehrtagen
bis zu 3 Arbeitstage jährlich mit der Maßgabe, dass die innerhalb eines Jahres nicht in Anspruch genommenen Tage in das nächstfolgende Jahr übertragen werden können.

[2]Fällt in den Fällen der Buchstaben a, c und d der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Freistellung. [3]In den Fällen der Buchstaben g und k vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchszeitraum fallenden arbeitsfreien Tag. [4]In den Fällen der Buchstaben b, e, f, h und i erfolgt keine Minderung.

Protokollerklärung zu § 36 Absatz 1 Buchstabe j:
Die Freistellung ist innerhalb eines Monats nach Eintritt des Dienstjubiläums in Anspruch zu nehmen, ansonsten verfällt der Anspruch auf Freistellung.

(2) [1]Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes (§ 24) nur insoweit, als die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. [2]Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. [3]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen.

(3) [1]Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 24) bis zu drei Arbeitstagen gewähren. [2]In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristig Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. [3]Hierzu können auch solche Anlässe gehören, für die nach Abs. 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

§ 36a
Regenerationstage/Umwandlungstage

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Anlage 4c der KAVO eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 24 (Regenerationstage). [2]Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. [3]Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. [4]Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. [5]Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

Protokollerklärungen zu Absatz 1 Satz 1:

[1]Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. [2]Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 24 Satz 1 genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 25 Absatz 2 und 3), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. [3]Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 lfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

(2) [1]Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der Mitarbeiterinnen bzw. der Mitarbeiter zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. [2]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. [3]Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter in Textform mit. [4]Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Ge-währung von Regenerationstagen möglich. [5]Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 Satz 1 erfolgt ist, verfallen. [6]Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres. [7]Abweichend von den Sätzen 5 und 6 verfallen die Regenerationstage für das Kalenderjahr 2022 spätestens am 31. Oktober 2023.

(3) [1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß Teil II. Ziffer 3 der KAVO haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 24 in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). [2]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß Teil II. Ziffer 3 der KAVO erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. [3]Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. [4]Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem gemäß § 27 Abs. 3 Satz 3 ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. [5]Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. [6]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. [7]Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter in Textform mit. [8]Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. [9]Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berück-sichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. [10]Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

Protokollerklärung zu Absatz 3:
[1]Eine Umwandlung der SuE-Zulage ist erstmals ab dem 1. August 2023 möglich. [2]Im Falle der Inanspruchnahme der Umwandlungstage für das Kalenderjahr 2023 hat die Geltendmachung der Umwandlungstage gemäß Absatz 3 Satz 1 bis spätestens zum 30. Juni 2023 zu erfolgen.

Protokollerklärung zu § 36a:
Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/ Zusatzurlaubstage.

§ 37
Führung auf Probe

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens

zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

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

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter 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 § 21 Abs. 4 Satz 1 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

Protokollerklärung zu § 37:
Die KODA hat in ihrer Sitzung am 7. November 2024 beschlossen, die Regelungen des § 37 KAVO gemäß Nr. 8 der ersetzenden Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK) vom 22. Januar 2024 unverändert wieder in Kraft zu setzen.

§ 38
Führung auf Zeit

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.
Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

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

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter 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 § 21 Absatz 4 Satz 1 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 21 Absatz 4 Satz 1 und 2. Nach Fristablauf erhält die

Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

Protokollerklärungen zu § 38:

1. *Die KODA hat in ihrer Sitzung am 7. November 2024 beschlossen, die Regelungen des 38 KAVO gemäß Nr. 8 der ersetzenden Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK) vom 22. Januar 2024 beizubehalten.*
2. *Insoweit die Bestimmungen des § 38 den Vorschriften der ersetzenden Entscheidung im Hinblick auf den Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses widersprechen (insbesondere § 38 Absatz 1), gehen die Bestimmungen der ersetzenden Entscheidung vor. „Die ersetzende Entscheidung bezieht sich auf die Befristung eines Arbeitsverhältnisses insgesamt, so dass sie die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht erfasst." (Eder/Greiner, Erläuterungen zur ersetzenden Entscheidung des Vermittlungsausschusses der ZAK zur Befristungsregelung; ZMV 2024, S. 70 ff.).*

§ 39
Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
   a. mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben,
   b. jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) [1]Das Arbeitsverhältnis endet ferner, sofern der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält. [2]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. [3]Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Dienstgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. [4]Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes; jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3. [5]Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. [6]In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gilt Satz 3 entsprechend.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach ihrem oder seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem oder seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen

nach Zugang des Rentenbescheids ihre oder seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) [1]Verzögert die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie oder er Altersrente nach § 236, § 236a oder § 236b SGB VI oder ist sie oder er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin oder eines Amtsarztes oder einer oder eines nach § 2 Abs. 2 Satz 2 bestimmten Ärztin oder Arztes. [2]Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Dienstgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.

(5) [1]Soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, deren oder dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. [2]Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 40
Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) [1]Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. [2]Im 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.

[3]Für die Berechnung der Kündigungsfrist gemäß Satz 2 werden Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber, der dem Geltungsbereich der KAVO unterfällt, mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt (Vorbeschäftigungszeiten von mehr als sechs Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet). [4]Alle anderen Regelungen, welche darüber hinaus an die Beschäftigungszeit anknüpfen, bleiben hiervon unberührt; dies gilt insbesondere für die Unkündbarkeit und die Regelungen über die Probezeit.

(2) [1]Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Dienstgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. [2]Soweit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den jeweils bis zum 31.

Januar 2008 geltenden arbeitsvertraglichen Bestimmungen unkündbar waren, verbleibt es dabei *.

(3) [1]Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. [2]Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 35, es sei denn, der Dienstgeber hat in den Fällen des § 35 Abs. 2 vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. [3]Wechseln Beschäftigte zwischen Dienstgebern, die vom Geltungsbereich dieser Ordnung erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Dienstgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. [4]Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen kirchlichen Dienstgeber.

§ 41
Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

[1]Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter infolge eines Unfalls, den sie oder er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Dienstgeber in Ausübung oder infolge ihrer oder seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in ihrer oder seiner bisherigen Entgeltgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird sie oder er deshalb in einer niedrigeren Entgeltgruppe weiterbeschäftigt, so erhält sie oder er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen des ihr oder ihm in der neuen Entgeltgruppe jeweils zustehenden Entgeltes und des Entgeltes, das sie oder er in der verlassenen Entgeltgruppe zuletzt bezogen hat. [2]Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

§ 41a
Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlage 4c (Erziehungsdienst)

(1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Erziehungsdienstes, soweit sie nach Maßgabe der Anlage 4c zur KAVO eingruppiert sind.

(2) [1]Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. [2]Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. [3]Zugleich werden damit die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Qualitätsstandards der Einrichtungen verbessert. [4]Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem gemeinsam vom Dienstgeber und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. [5]Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren

* **Hinweis:** *Die hier maßgebliche Bestimmung des § 40 Abs. 3 KAVO i.d.F. bis zum 31.01.2008 lautet:*
„[1]Nach einer Beschäftigungszeit nach § 18 von 15 Jahren, frühestens nach Vollendung des vierzigsten Lebensjahres, ist eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen. [2]Dies gilt nicht für den Fall eines groben Verstoßes gegen kirchliche Grundsätze; dazu gehört auch der Kirchenaustritt."

und verbessert durch die Reduzierung von Fehlzeiten die Weiterentwicklung und Qualität der Einrichtungen.

(3) [1]Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. [2]Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). [3]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen und über das Ergebnis zu unterrichten. [4]Maßnahmen, die aus der Gefährdungsbeurteilung resultieren sind ebenso wie Maßnahmen im Rahmen eines kreativen Gesundheitsmanagements innerhalb der Einrichtung gemeinsam mit allen Beteiligten zu erörtern und abzustimmen. [5]Widersprechen betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission nach Absatz 4 zu befassen. [6]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. [7]Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

(4) [1]Beim Dienstgeber wird auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt werden. [2]Ist eine Mitarbeitervertretung nicht gebildet, werden die Mitglieder von der Mitarbeiterschaft der Einrichtung gewählt. [3]Die Mitglieder müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dienstgebers sein. [4]Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, können Mitglieder dieses Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission tätig werden. [5]Im Falle des Absatzes 3 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maß-nahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. [6]Der Dienstgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Dienstgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Dienstgeber dem Beschluss zugestimmt hat. [7]Wird ein Vorschlag nur von den von der Mitarbeitervertretung benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Dienstgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. [8]Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Dienstgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. [9]Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. [10]Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.

(5) [1]Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. [2]Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Dienstgeber Vorschläge. [3]Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den

Dienstgeber zu begründen. [4]Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.

(6) [1]Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. [2]Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der betrieblichen Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.

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

§ 41 b
Betrieblicher Gesundheitsschutz/ Betriebliche Gesundheitsförderung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlage 4 a und 4 d (einschließlich beamtenähnlich beschäftigter Lehrkräfte)

(1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Maßgabe der Anlagen 4 a und 4 d zur KAVO eingruppiert sind sowie die beamtenähnlich beschäftigen Lehrkräfte.

(2) [1]Die betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. [2]Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. [3]Zugleich werden damit die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Qualitätsstandards der Einrichtungen verbessert. [4]Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem gemeinsam vom Dienstgeber und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. [5]Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch die Reduzierung von Fehlzeiten die Weiterentwicklung und Qualität der Einrichtungen. [6]Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen qualitätsorientierten betrieblichen Gesundheitsmanagement.

(3) [1]Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. [2]Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). [3]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen und über das Ergebnis zu unterrichten. [4]Maßnahmen, die aus der Gefährdungsbeurteilung resultieren, sind ebenso wie Maßnahmen im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements innerhalb der Einrichtung gemeinsam mit allen Beteiligten zu erörtern und abzustimmen. [5]Widersprechen betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission nach Absatz 4 zu befassen. [6]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. [7]Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

(4) [1]Beim Dienstgeber wird auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt werden. [2]Ist eine Mitarbeitervertretung nicht gebildet, werden die Mitglieder von der Mitarbeiterschaft der Einrichtung gewählt. [3]Die Mitglieder müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dienstgebers sein. [4]Soweit ein Arbeitsschutzausschuss oder ein Steuerungskreis betriebliches Gesundheitsmanagement gemäß Absatz 6 gebildet ist, können Mitglieder dieses

Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission tätig werden. [5]Im Falle des Absatzes 3 Satz 5 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. [6]Der Dienstgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Dienstgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Dienstgeber dem Beschluss zugestimmt hat. [7]Wird ein Vorschlag nur von den von der Mitarbeitervertretung benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Dienstgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. [8]Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Dienstgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. [9]Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. [10]Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.

(5) [1]Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. [2]Sind bei einem Dienstgeber eine oder mehrere Mitarbeitervertretungen gebildet, können diese jeweils einen Antrag auf Bildung eines Gesundheitszirkels bei der betrieblichen Kommission stellen. [3]Die betriebliche Kommission berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss oder ein Steuerungskreis gemäß Absatz 6 gebildet ist, diesem, ansonsten dem Dienstgeber Vorschläge. [4]Die Ablehnung eines Vorschlages ist durch den Dienstgeber zu begründen. [5]Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.

(6) [1]Je nach Größe der Einrichtung kann die betriebliche Kommission einen Steuerungskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement bilden. [2]Er besteht aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Mitarbeitervertretungen, die in ihrem Handlungs- und Arbeitsbereich Themen der Gesundheit, sowohl für den Einzelnen als auch für die gesamte Organisation, bearbeiten (z.B. Arbeitsschutz, BEM, Sucht, Personal- und Organisationsentwicklung). [3]Der Steuerungskreis arbeitet an übergeordneten und strategischen Themen des betrieblichen Gesundheitsmanagements für die gesamte Organisation und koordiniert diese. [4]Der Steuerungskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement legt Qualitätsstandards und Maßnahmen anhand von regelmäßigen Auswertungen und Prozessabläufen fest.

(7) [1]Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. [2]Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der betrieblichen Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.

(8) [1]Die für die Arbeit der betrieblichen Kommission, des Gesundheitszirkels und des Steuerungskreises Betriebliches Gesundheitsmanagement (sofern er nach Absatz 6 gebildet worden ist) erforderlichen Kosten trägt der Dienstgeber. [2]Die Mitglieder sind zur Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der

dienstlichen Tätigkeit freizustellen.[3] Sie haben für eine bedarfsgerechte Qualifizierung einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung von 2 Tagen im Kalenderjahr. [4]Mit Zustimmung des Dienstgebers kann der Anspruch auf Freistellung für Schulungsveranstaltungen für 2 Kalenderjahre zusammengefasst werden.

(9) Soweit ein Arbeitsschutzausschuss besteht, kann dieser die betriebliche Kommission und den Steuerungskreis beraten.

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

(11) Diese Regelung gilt befristet bis zum 30. September 2025. Spätestens 12 Monate vor Ablauf der Regelung wird die KODA diese evaluieren und ggfls. fortschreiben.

§ 42
Arbeitsrechtliche Vermittlungsstelle

[1]Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis soll die beim Bischöflichen Generalvikariat eingerichtete Arbeitsrechtliche Vermittlungsstelle angerufen werden. [2]Die Anrufung der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle macht die Beachtung arbeitsrechtlicher Ausschlussfristen, insbesondere bei Kündigungen, nicht entbehrlich. [3]Es gelten die Regelungen für das Schlichtungsverfahren in arbeitsvertraglichen Angelegenheiten (Anlage 11).

§ 43
Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

§ 44
Übergangsgeld, Voraussetzungen

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von mindestens einem Jahr bei demselben Dienstgeber gestanden hat, erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn
   a. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Ausscheiden verschuldet hat,
   b. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gekündigt hat,
   c. das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag gemäß 39 Abs. 1 Buchstabe b beendet worden ist,

d. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Abfindung aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
e. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auf Grund eines Vergleiches ausgeschieden ist, in dem vom Dienstgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,
f. sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues, mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,
g. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine ihr oder ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihr oder ihm billigerweise zugemutet werden konnte,
h. der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter aufgrund Satzung, Gesetzes, kirchlicher Rechtsnorm oder sonstiger Regelung im Falle des Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgungsrente oder vergleichbare Leistung gewährt wird oder die Anwartschaft auf eine dieser Leistungen gesichert ist,
i. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der der Dienstgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diese Ordnung oder eine Ordnung wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beisteuert oder beigesteuert hat.

(3) Auch in den Fällen des Abs. 2 Buchstabe b und c wird Übergangsgeld gewährt, wenn
1. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wegen
   a. eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
   b. einer Körperschädigung, die sie oder ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
   c. einer in Ausübung oder infolge der Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die ihre oder seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
2. die Mitarbeiterin außerdem wegen
   a. Schwangerschaft,
   b. Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag nach § 39 Abs. 1 Buchstabe b geschlossen hat.

(4) Tritt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 46 Abs. 1), in ein neues, mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihr oder ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihr oder ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihr oder ihm Übergangsgeld von dem Tage an, an dem sie oder er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können, nicht zu.

§ 45
Bemessung des Übergangsgeldes

(1) [1]Das Übergangsgeld wird nach dem der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Entgelt nach § 19 bemessen. [2]Steht ihr oder ihm an diesem Tage kein Entgelt zu, so wird das Übergangsgeld nach dem Entgelt bemessen, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bei voller Arbeitsleistung am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätte.

(2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeit, die seit der Vollendung des 18. Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Beschäftigungsverhältnissen bei kirchlichen Dienstgebern zurückgelegt ist, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung.

(3) [1]Als Beschäftigungsverhältnis gelten alle bei den in Abs. 2 genannten Dienstgebern in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegten Zeiten ausschließlich derjenigen, für die wegen Beurlaubung keine Bezüge gezahlt wurden. [2]Beschäftigungszeiten in einem Ausbildungsverhältnis bleiben ebenfalls unberücksichtigt. [3]Als Unterbrechung im Sinne des Abs. 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – umfassende Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. [4]Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in dem zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt wurde.

(4) Wurde der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bereits Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt, so bleiben die davorliegenden Zeiträume bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.

(5) [1]Werden der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 44 Abs. 2 Buchstabe i fallen oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt oder hätte die Mitarbeiterin, die nicht unter § 44 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld, so erhält sie oder er ohne Rücksicht darauf, ob der Dienstgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.

[2]Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht:

a. Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,
b. der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Pflege- und Hilflosigkeitszuschlag,
c. Unfallrente nach dem Siebten Buch Sozialgesetzbuch,
d. Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz, sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als

Entschädigung für Schaden am Leben oder Körper oder Gesundheit geleistet werden,

e. Kriegsschadenrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,
f. Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,
g. Blindenhilfe nach § 72 SGB XII,
h. Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder Leistungen im Sinne des § 4, Abs. 1 Nummern 1 bis 3 BKGG oder des § 65 Abs. 1 Nummern 1 bis 3 EStG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BKGG oder dem EStG.

§ 46
Auszahlung des Übergangsgeldes

(1) [1]Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am Zahltag (§ 27 Abs. 1) gezahlt, erstmalig in dem auf das Ausscheiden folgenden Monat. [2]Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. [3]Vor der Zahlung hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 45 Abs. 5 gewährt werden. [4]Ferner hat sie oder er zu versichern, dass sie oder er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

(2) [1]Beim Tode der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder die Kinder, für die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Kindergeld nach den Bestimmungen des Bundeskindergeldgesetzes (BKGG) oder des Einkommensteuergesetzes (EStG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 3, 4 BKGG oder der §§ 64, 65 EStG zugestanden hätte, in einer Summe gezahlt. [2]Die Zahlung an einen der nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen.

§ 47
Ausschlussfrist

(1) [1]Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter oder vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden. [2]Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind.

(3) Absatz 1 gilt im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 30. Juni 2022 nicht für Ansprüche im Zusammenhang mit der Überleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gem. § 18 Abs. 1 der Anlage 12 und § 28 Abs. 1 der Anlage 13 zur KAVO in die ab dem 1. Januar 2019 geltende Fassung der Anlage 4a auf Grundlage der 52. Ordnung zur Änderung der KAVO und für Ansprüche im Zusammenhang mit Höhergruppierungen auf Grundlage der 52. Ordnung zur Änderung der KAVO gemäß § 19 der Anlage 12 und § 29 der Anlage 13 zur KAVO sowie für Ansprüche im Zusammenhang mit der Anwendung der ab dem 1. Januar 2019 geltenden Fassung der Anlage

4a auf Grundlage der 52. Ordnung zur Änderung der KAVO für ab dem 1. Januar 2019 neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 48
Vorläufige Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen zu den Änderungen der KAVO zum 1. Oktober 2005 und zum 1. Februar 2008

(1) Die im Rahmen der KAVO-Reform zum 1. Oktober 2005 beschlossenen Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen ergeben sich aus den Anlagen 12, 12a, 12b und 12c zur KAVO.

(2) Die im Rahmen der KAVO-Reform zum 1. Februar 2008 beschlossenen Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen ergeben sich aus den Anlagen 13, 13a, 13b und 13c zur KAVO.

(3) Für die zum 1. Januar 2010 beschlossene Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsdienst in neue Entgeltgruppen gelten die Bestimmungen des Abschnitts IV der Anlage 12 zur KAVO.

§ 48a
Übergangsvorschriften anlässlich der Dritten Ordnung zur Änderung der KAVO

(1) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden oder deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 1. Januar 2009 beginnt, gilt § 11 Absatz 1 Satz 1 in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung bei der Berechnung der Tabellenentgeltes und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen.

(2) [1]Mit Teilzeitbeschäftigten, deren Arbeitsvertrag die Vereinbarung einer festen Wochenstundenzahl enthält, ist ab dem 1. Januar 2009 auf Antrag die Wochenstundenzahl so zu erhöhen, dass das Verhältnis der neu vereinbarten Wochenstundenzahl zu der ab 1. Januar 2009 geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit dem Verhältnis zwischen der am 31. Dezember 2008 maßgebenden Wochenstundenzahl und der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit entspricht; der Antrag muss bis spätestens 31. März 2009 gestellt werden. [2]Die sich daraus rechnerisch ergebende Wochenarbeitszeit kann im Wege der Anwendung kaufmännischer Rundungsregelungen auf- oder abgerundet werden.

Protokollerklärung zu § 48a Absatz 1:
Dem Tabellenentgelt stehen individuelle Zwischen- und Endstufen gleich.

§ 48b
Übergangsvorschriften anlässlich der 37. Ordnung zur Änderung der KAVO

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 7. September 2017 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Regelungen der 37. Ordnung zur Änderung der KAVO nur, wenn sie dies bis 31. Dezember 2017 schriftlich beantragen.

§ 48c
Übergangsvorschriften anlässlich der 41. Ordnung zur Änderung der KAVO

[1]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 17. April 2018 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Regelungen der 41. Ordnung zur Änderung der KAVO nur, wenn sie dies bis 30. April 2019 schriftlich beantragen. [2]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 17. April 2018 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten die Regelungen der 41. Ordnung zur Änderung der KAVO nicht.

§ 48d
Zulagenregelung anlässlich der 41. Ordnung zur Änderung der KAVO

[1]Zulagen, die an den von der KODA beschlossenen allgemeinen Entgeltänderungen teilnehmen, erhöhen sich am 1. März 2018 um 3,19 Prozent, am 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und am 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent.

§ 48e
Übergangsvorschriften anlässlich der 47. Ordnung zur Änderung der KAVO

Für Lehrkräfte, auf die die Anlage 4d anwendbar ist und die spätestens mit Ablauf des 15. November 2019 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Regelungen zur Anlage 13 der 47. Ordnung zur Änderung der KAVO nur, wenn sie dies bis zum 31. Mai 2020 schriftlich beantragen.

§ 48f
Übergangsvorschriften anlässlich der 52. Ordnung zur Änderung der KAVO

[1]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 30. November 2020 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Regelungen der 52. Ordnung zur Änderung KAVO nur, wenn sie dies bis zum 31. Mai 2021 schriftlich beantragen. [2]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens bis zum 30. November 2020 aufgrund

eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten die Regelungen der 52. Ordnung zur Änderung der KAVO nicht.

§ 48g
Übergangsvorschriften anlässlich der 60. Ordnung zur Änderung zur KAVO

[1]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 30. September 2021 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Regelungen der 60. Ordnung zur Änderung der KAVO nur, wenn sie dies bis zum 30. Juni 2022 schriftlich beantragen. [2]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens bis zum 30. September 2021 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten die Regelungen der 60. Ordnung zur Änderung der KAVO nicht.

§ 48 h
Übergangsvorschriften anlässlich der 67. Ordnung zur Änderung der KAVO

[1]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2023 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Regelungen der 67. Ordnung zur Änderung der KAVO nur, wenn sie dies bis zum 30. September 2023 schriftlich beantragen. [2]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens bis zum 31. März 2023 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten die Regelungen der 67. Ordnung zur Änderung der KAVO nicht.

§ 49
Beschlüsse der Zentral-KODA

Vom Diözesanbischof in Kraft gesetzte Beschlüsse* der Zentral-KODA im Sinne von § 3 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung stehen in ihrer Wirkung den Regelungen dieser Ordnung gleich und ergänzen bzw. ersetzen sie.

**Die Beschlüsse der Zentral-KODA sind im HdR abgedruckt.*

II. Anhänge zu den Regelungen der KAVO

(zuletzt geändert durch KA 2024 Nr. 37)

1. Anhang zu § 11

Die berufsgruppenspezifischen Regelungen zur Arbeitszeit für die nachfolgend aufgeführten Berufsgruppen bleiben unberührt:

a. Hausmeisterinnen und Hausmeister

Für Hausmeisterinnen und Hausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 11:
[1]Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 11 Abs. 1 nicht überschreiten. [2]Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. [3]Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die Hausmeisterin oder der Hausmeister am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. [4]Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). [5]Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

b. Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten

Es gelten die entsprechenden Regelungen des Statutes für Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten im Bistum Trier.

c. Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten

Es gelten die entsprechenden Regelungen des Statutes für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im Bistum Trier.

d. Liturgischer Bereich

Es gelten die Regelungen der „Ordnung für den Arbeitsschutz im Liturgischen Dienst“ gemäß Beschluss der Zentral-KODA vom 1. Juli 2004 (KA 2004 Nr. 220).

e. (nicht besetzt)

f. Beschäftigte im Erziehungsdienst

[1]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Erziehungsdienst werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. [2]Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. [3]Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als

Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger bzw. Sozialassistentinnen und Sozialassistenten, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger, als Leiterinnen und Leiter oder ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen und Leitern von Kindertagesstätten sowie andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

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

g. Rufbereitschaft in der Krankenhausseelsorge

[1]Für pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Krankenhausseelsorge beschäftigt sind, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als 16 Rufbereitschaften von jeweils bis zu 14 Stunden angeordnet werden. [2]Die Zahl der Rufbereitschaftsdienste darf nur überschritten werden, wenn wegen der Inanspruchnahme von Urlaub oder wegen Krankheit einer weiteren Mitarbeiterin oder eines weiteren Mitarbeiters ansonsten die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre. [3]Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichmäßig verteilt werden.

h. Fahrerinnen und Fahrer im Bischöflichen Generalvikariat

aa. [1]Die Arbeitszeit der Fahrerinnen und Fahrer umfasst Lenkzeiten, Vor- und Abschlussarbeiten, Reparaturarbeiten, Wagenpflege, Wartezeiten, Wartungsarbeiten und sonstige Arbeit. [2]Die höchst zulässige Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes und beträgt im kalenderhalbjährigen Durchschnitt wöchentlich 48 Stunden. [3]Sie wird in der Regel auf sechs Tage verteilt.

Protokollnotiz zu Doppelbuchstabe aa Satz 1:
Sonstige Arbeiten im Sinne des Doppelbuchstaben aa Satz 1 sind insbesondere Tätigkeiten im Bereich der Hausdruckerei, der Weiterverarbeitung und Expeditur, an der Pforte, in der Telefonzentrale sowie zur Unterstützung der Hausmeister.

bb. [1]Die höchstzulässige Arbeitszeit kann im Hinblick auf die in ihr enthaltenen Wartezeiten auf bis zu 15 Stunden täglich ohne Ausgleich verlängert werden, wenn die Fahrerin oder der Fahrer schriftlich einwilligt und geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes getroffen sind (§ 7 Absatz 2a Arbeitszeitgesetz - ArbZG); sie darf 209 Stunden im Kalendermonat ohne Freizeitausgleich nicht überschreiten. [2]Geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes sind insbesondere das Recht der Fahrerin oder des Fahrers zu einer jährlichen, für die Beschäftigten kostenfreien arbeitsmedizinischen Untersuchung bei einem vom Dienstgeber bestimmten Arzt (unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften) und/oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs möglichst durch ganze Tage oder durch zusammenhängende arbeitsfreie Tage zur Regenerationsförderung. [3]Gemäß § 7 Absatz 1 Nr. 3 in Verbindung mit den Absätzen 4 und 2a ArbZG wird zugleich die Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden verkürzt, wenn die ordnungsgemäße Durchführung des betreffenden Fahrdienstes dies erfordert. [4]Die Kürzung der Ruhezeit ist bis zum Ende der folgenden Woche auszugleichen.

cc. [1]Muss die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Buchstabe bb Satz 1 aus zwingenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen ausnahmsweise überschritten werden, so sind die Stunden, die über 221 Stunden hinausgehen, im Laufe des kommenden oder des darauf folgenden Monats durch Erteilung entsprechender Freizeit auszugleichen; ferner ist der Zeitzuschlag nach § 13 Absatz 1 Buchstabe a zu zahlen. [2]Die Zahlung einer geldlichen Entschädigung anstelle der Erteilung entsprechender Freizeit ist aus Gründen des Gesundheitsschutzes (Buchstabe bb) unzulässig.

dd. [1]Bei der Ermittlung der höchstzulässigen monatlichen Arbeitszeit nach Buchstabe bb Satz 1 sind Ausfallzeiten wie folgt einzurechnen:
Im Falle

- eines Erholungsurlaubes (§ 34),
- einer Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung oder Unfalls,
- einer Arbeitsbefreiung unter Entgeltfortzahlung (§ 36),
- einer Qualifizierung nach § 10 Absatz 5 Satz 1 und 2,
- eines ganztägigen Freizeitausgleichs nach Buchstabe cc,
- eines ganzen oder teilweisen Ausfalls wegen der Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung,
- eines ganzen oder teilweisen Ausfalls infolge eines Wochenfeiertages

sind für jeden Arbeitstag bis zu 8 Stunden anzusetzen.
[2]Jeder Tag einer mehrtägigen Dienstreise ist mit höchstens 12 Stunden anzusetzen.

2. Anhang zu § 13 Absatz 5

[1]Die nach § 13 Absatz 5 Satz 1 bis 5 und 9 für die Berechnung des Entgeltes zu Grunde gelegten Zeitanteile sollen bei pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Krankenhausseelsorge bis spätestens zum Schluss der auf das Ende des jeweiligen Rufbereitschaftsdienstes folgenden Kalenderwoche nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen mit Freizeit ausgeglichen werden. [2]Abweichend von § 13 Absatz 5 Satz 2 beträgt der anzurechnende Zeitanteil für Rufbereitschaftsdienste an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen zwei Stunden. [3]Für die Zeit des Freizeitausgleichs wird das Tabellenentgelt (§ 19) fortgezahlt. [4]Ein weitergehender Entgeltanspruch besteht nicht.

3. Anhang zu § 19 – SuE-Zulage

[1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Anlage 4c der KAVO in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 9 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. [2]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Anlage 4c der KAVO in der Entgeltgruppe S 11b eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.

4. bis 5.
(nicht besetzt)

6. Anhang zu § 20

[1]Die Stufenlaufzeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter die Anlage 4 c fallen, wird wie folgt geregelt:

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

[2]Abweichend von Satz 1 erreichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 4c in die Entgeltgruppe S 8b eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

Fassung der Ziffern 4 bis 6 ab dem 1. Oktober 2024:

4. bis 6.
(nicht besetzt)

7. Anhang zu § 21

Abweichend von § 21 Abs. 3 Buchstabe b stehen in den Fällen des § 12 Abs. 3 der Anlage 13 zur KAVO (alte BAT-Fälle) den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 20 Abs. 3 die Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit von bis zu 26 Wochen gleich.

III. Regelungen für angestellte Lehrkräfte

(KA 2018 Nr. 30, Inkraftsetzung zum 01.02.2018; geändert durch KA 2020 Nr. 7 und KA 2020 Nr. 205)

§ 1
Geltungsbereich

(1) Für angestellte Lehrkräfte gelten die Bestimmungen der KAVO, soweit sich aus den nachfolgenden Regelungen nichts anderes ergibt.
(2) Für angestellte Lehrkräfte, mit denen ein beamtenähnliches Beschäftigungsverhältnis vereinbart ist, gelten die Bestimmungen des Teils IV.
(3) [1]Pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einer Schule als Lehrkraft eingesetzt werden, fallen nicht unter den Geltungsbereich der nachfolgenden Be-stimmungen. [2]Näheres hierzu regelt das jeweilige Statut.

Protokollerklärung zu § 1:
Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

§ 2
Allgemeine Pflichten

Ergänzend zu § 5 des Teils I der KAVO gilt:
[1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat alle, die den entsprechenden Lehrkräften an vergleichbaren öffentlichen Schulen obliegenden Pflichten zu übernehmen und ihre oder seine Tätigkeit nach den Weisungen der Schulleitung und in kollegialer Zusammenarbeit mit den anderen Lehrkräften der Schule unter Berücksichtigung des besonderen Charakters der privaten und katholischen Schule in freier Trägerschaft auszuüben. [2]Sie oder er ist gewillt und erklärt sich bereit, ihre oder seine Unterrichts- und Erziehungsarbeit im Geiste des christlichen Glaubens und der vom Schulträger und der Schule erstrebten Bildungsziele gewissenhaft zu erfüllen.

§ 3
Nebentätigkeiten

Ergänzend zu § 7 des Teils I KAVO gilt:
Der Lehrkraft ist es nicht gestattet, Schülerinnen und Schüler der Klassen/Kurse, in denen sie regelmäßig unterrichten, privaten Nachhilfeunterricht zu erteilen.

§ 4

Arbeitszeit

[1]Die §§ 11 bis 14 des Teil I finden keine Anwendung. [2]Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten der jeweiligen Bundesländer[*] in der jeweils geltenden Fassung[†]

§ 5
Eingruppierung

Abweichend von § 16 des Teils I KAVO gilt:

(1) [1]Die Eingruppierung der Lehrkraft richtet sich nach den Eingruppierungsregelungen der Anlage 4d. [2]Die Lehrkraft erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert ist. [3]Die Lehrkraft ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich für die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit aus den Eingruppierungsregelungen ergibt.
(2) Die Entgeltgruppe der Lehrkraft ist im Arbeitsvertrag anzugeben.
(3) Die Überleitung der am 31. Juli 2015 vorhandenen Lehrkräfte in die Anlage 4d erfolgt nach den Bestimmungen der §§ 23 bis 25 der Anlage 13 zur KAVO.

§ 6
Eingruppierung in besonderen Fällen

§ 17 des Teil I KAVO findet keine Anwendung.

§ 7
Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

Abweichend von § 18 des Teil I KAVO gilt:

(1) Wird einer unter Abschnitt 1, Abschnitt 2 Ziffer 1 oder Abschnitt 5 Ziffer 1 der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage 4d zur KAVO) fallenden Lehrkraft vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist, erhält sie eine persönliche Zulage, wenn die Voraussetzungen – stünde sie im Beamtenverhältnis – für die Zahlung einer Zulage nach den jeweiligen landesrechtlichen Bestimmungen (Rheinland-Pfalz oder Saarland) bei vorübergehender Übertragung der Aufgaben eines höherwertigen Amtes erfüllt wären.
(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für die Lehrkraft bei dauerhafter Übertragung nach § 21 Absatz 4 Satz 1 bis 3 KAVO ergeben hätte.

§ 8

---

[*] *Maßgeblich ist der örtliche Geltungsbereich im Hinblick auf die im Arbeitsvertrag bezeichnete Einsatzstelle (Schule) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.*

[†] *Hierbei handelt es sich um die Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung (LehrArbZVO) des Landes Rheinland-Pfalz vom 30. Juni 1999 in der jeweils geltenden Fassung sowie für den Bereich des Saarlandes um die Verordnung über die Festlegung der Zahl der Unterrichtsstunden der beamteten Lehrer und Lehrerinnen an öffentlichen Schulen (PflichtstundenVO) vom 21.07.1987 in der jeweils geltenden Fassung.*

Stufen der Entgelttabelle

Ergänzend zu § 20 des Teil I der KAVO gilt:

Im Zusammenhang mit der Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15 (Anlage 5b zur KAVO) zum 1. Januar 2018 gelten folgende Übergangsregelungen:

[1]Für am 1. Januar 2018 vorhandene Lehrkräfte der Entgeltgruppen 9 bis 15 wird die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 5 bzw. in der individuellen Endstufe zurückgelegte Zeit angerechnet. [2]Ist das Tabellenentgelt der Stufe 6 niedriger als der bisherige Betrag der individuellen Endstufe, werden die Beschäftigten erneut einer individuellen Endstufe unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe zugeordnet; § 5 Absatz 3 Sätze 3 bis 5 der Anlage 13 zur KAVO gelten entsprechend.

[3]Für am 1. Januar 2018 vorhandene Lehrkräfte der Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Stufenlaufzeit von fünf Jahren in Stufe 2 oder von sieben Jahren in Stufe 3 wird die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 4 bzw. in der individuellen Endstufe zurückgelegte Zeit angerechnet. [4]Ist das Tabellenentgelt der Stufe 4 zuzüglich des Erhöhungsbetrages nach Anlage 5b niedriger als der bisherige Betrag der individuellen Endstufe, verbleiben die Beschäftigten in ihrer individuellen Endstufe unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe; § 5 Absatz 3 Sätze 3 bis 5 der Anlage 13 zur KAVO gelten entsprechend.

§ 9
Allgemeine Regelung zu den Stufen

Ergänzend zu § 21 des Abschnitts I KAVO gilt:

(1) [1]Bei Höhergruppierung von Lehrkräften, die unter die Anlage 4d zur KAVO fallen, über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte.
[2]Für nachstehend aufgeführte Lehrkräfte im Sinne der Anlage 4d zur KAVO gelten folgende Höhergruppierungen nicht als „Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe“:

- Lehrkräfte nach Abschnitt 1 der Entgeltordnung der Länder (EntgO-L) von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13,
- Lehrkräfte nach Abschnitt 2 Ziffer 1 EntgO-L von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13,
- Lehrkräfte nach Abschnitt 2 Ziffer 2 EntgO-L von der Entgeltgruppe 10 in die Entgeltgruppe 12,
- Lehrkräfte nach Abschnitt 5 Ziffer 1 EntgO-L von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13.

[3]Satz 1 findet keine Anwendung bei einer Höhergruppierung, die aufgrund des Inkrafttretens der Anlage 4d auf Antrag gemäß § 24 Absatz 2 und 3 der Anlage 13 zur KAVO erfolgt. [4]Hat die Lehrkraft nach der Überleitung in die Entgeltordnung Lehrkräfte einen Antrag nach § 24 Absatz 2 der Anlage 13 zur KAVO nicht gestellt, gilt im Falle einer späteren Höhegruppierung die bisherige Entgeltgruppe (Protokollerklärung zu § 24 Absatz 1 Satz 1 und 2 der Anlage 13 zur KAVO) als Entgeltgruppe nach Satz 1, von der aus die Höhergruppierung erfolgt.

(2) Abweichend von § 21 Absatz 4 Satz 2 gilt für Lehrkräfte, die unter die Anlage 5b fallen:
[1]Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach § 21 Absatz 4 Satz 1 weniger als 100 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 180 Euro in den Entgeltgruppen 9a bis 15, so erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebetrag von monatlich 100 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 180 Euro (Entgeltgruppen 9a bis 15).
[2]Ist der Garantiebetrag höher als der Unterschiedsbetrag bei stufengleicher Zuordnung, wird als Garantiebetrag der Unterschiedsbetrag gezahlt. [3]Für Lehrkräfte, die bis zum 31. Dezember 2018 höhergruppiert wurden, richtet sich der Anspruch auf einen Garantiebetrag ab 1. Januar 2019 nur dann nach den Sätzen 2 und 3, wenn sie am 31. Dezember 2018 Anspruch auf einen Garantiebetrag nach Satz 2 in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung hatten.

§ 10
Leistungsentgelt

Die §§ 22 und 22a des Teil I finden keine Anwendung.

§ 11
Jahressonderzahlung

Abweichend von § 23 Abs. 2 des Teils I KAVO bemisst sich die Jahressonderzahlung der Lehrkräfte nach folgenden Sätzen:

In den Entgeltgruppen	Ab dem Kalenderjahr 2022
1 bis 4	87,43 v.H.
5 bis 8	88,14 v.H.
9a bis 11	74,35 v.H.
12 und 13	46,47 v.H.
14 und 15	32,53 v.H.

§ 12
Urlaub

(1) [1]Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. [2]Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie diese unverzüglich anzuzeigen. [3]Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(2) Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die entsprechenden landesrechtlichen Bestimmungen, die auch für die angestellten Lehrkräfte der jeweiligen Bundesländer gelten.

§ 13
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Abweichend von § 39 Absatz 1 Buchstabe a des Teils I KAVO endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

IV. Regelungen für Lehrkräfte im beamtenähnlichen Beschäftigungsverhältnis

(KA 2018 Nr. 30; Inkraftsetzung zum 01.08.2018)

§ 1
Geltungsbereich

Der Inhalt von beamtenähnlichen Beschäftigungsverhältnissen von Lehrkräften richtet sich nach den jeweiligen landesrechtlichen Vorschriften für die Beamtenverhältnisse der Länder Rheinland-Pfalz und Saarland[*] für vergleichbare beamtete Lehrkräfte an öffentlichen Schulen der beiden Bundesländer, soweit sich nicht aus den nachfolgenden Bestimmungen etwas anderes ergibt.

§ 2
Dienstvertrag und Nebenabreden

Zur Begründung und Fortführung des beamtenähnlichen Beschäftigungsverhältnisses ist ein Dienstvertrag nach Maßgabe des Musters in Abschnitt III Unterabschnitt B der Anlage 2 zur KAVO zu vereinbaren. § 3 des Teils I der KAVO gilt entsprechend.

§ 3
Befristung zur Probe

[1]Die Probezeit für beamtenähnliche Beschäftigungsverhältnisse von Lehrkräften beträgt ein Jahr. [2]Hierzu wird ein befristetes Dienstverhältnis begründet.

§ 4
Allgemeine Pflichten

(1) Der Lehrkraft obliegen die allgemeinen Pflichten gemäß § 5 des Teils I der KAVO.

(2) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat alle, die den entsprechenden Lehrkräften an vergleichbaren öffentlichen Schulen obliegenden Pflichten zu übernehmen und ihre oder seine Tätigkeit nach den Weisungen der Schulleitung und in kollegialer Zusammenarbeit mit den anderen Lehrkräften der Schule unter Berücksichtigung des besonderen Charakters der privaten und katholischen Schule in freier Trägerschaft auszuüben.
[2]Sie oder er ist gewillt und erklärt sich bereit, ihre oder seine Unterrichts- und Erziehungsarbeit im Geiste des christlichen Glaubens und der vom Schulträger und der Schule erstrebten Bildungsziele gewissenhaft zu erfüllen.

[*] *Maßgeblich ist der örtliche Geltungsbereich im Hinblick auf die im Dienstvertrag bezeichnete Einsatzstelle (Schule) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.*

§ 5
Nebentätigkeiten

[1]Für die Durchführung von Nebentätigkeiten gilt § 7 des Teil I KAVO. [2]Der Lehrkraft ist es nicht gestattet, Schülerinnen und Schülern der Klassen/Kurse, in der sie regelmäßig unterrichtet, privaten Nachhilfeunterricht zu erteilen.

§ 6
Arbeitszeit

Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten der jeweiligen Bundesländer[*] in der jeweils geltenden Fassung[†].

§ 7
Versetzung und Abordnung/ Änderung der Tätigkeit

(1) Versetzungen und Abordnungen regeln sich nach § 8 des Teils I KAVO.
(2) Sollte sich durch veränderte Verhältnisse im Laufe der Zeit ergeben, dass die vorgesehene Tätigkeit ganz entfällt oder die Arbeitskraft der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht mehr in vollem Umfang in Anspruch nimmt, ist sie oder er unter Wahrung ihres oder seines Besitzstandes verpflichtet, eine andere Tätigkeit innerhalb des Aufgabenbereiches des Bistums Trier zu übernehmen, die ihrer oder seiner Vorbildung entspricht.

§ 8
Besoldung

(1) Die Besoldung der beamtenähnlich beschäftigten Lehrkräfte richtet sich nach den jeweiligen Landesbesoldungsgesetzen der Länder Rheinland-Pfalz und Saarland für vergleichbare, beamtete Lehrkräfte an öffentlichen Schulen der beiden Bundesländer.
(2) Die Besoldungsgruppe der beamtenähnlich beschäftigten Lehrkraft wird im Dienstvertrag angegeben.

§ 9
Dienstunfähigkeit

(1) Im Krankheitsfall richten sich die Anzeige und Nachweispflichten nach § 26 des Teils I KAVO.

---

[*] *Maßgeblich ist der örtliche Geltungsbereich im Hinblick auf die im Dienstvertrag bezeichnete Einsatzstelle (Schule) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.*

[†] *Hierbei handelt es sich um die Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung (LehrArbZVO) des Landes Rheinland-Pfalz vom 30.Juni 1999 in der jeweils geltenden Fassung sowie für den Bereich des Saarlandes um die Verordnung über die Festlegung der Zahl der Unterrichtsstunden der beamteten Lehrer und Lehrerinnen an öffentlichen Schulen (PflichtstundenVO) vom 21.07.1987 in der jeweils geltenden Fassung.*

(2) In den Fällen der dauernden Dienstunfähigkeit und der begrenzten Dienstfähigkeit finden die Vorschriften der §§ 26, 27 Beamtenstatusgesetz in Verbindung mit den jeweils maßgeblichen Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes Rheinland-Pfalz bzw. des Saarländischen Beamtengesetzes Anwendung.
(3) Das Bistum Trier kann das Dienstverhältnis für beendet erklären, wenn dauernde Dienstunfähigkeit gemäß den entsprechenden Vorschriften für Landesbeamte in Rheinland-Pfalz bzw. im Saarland vorliegt.
(4) Für die Wiederverwendung im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Dienstunfähigkeit gelten die entsprechenden Bestimmungen des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit den Landesbeamtengesetzen für Rheinland-Pfalz bzw. das Saarland.

§ 10
Versorgung

(1) [1]Nach Beendigung des aktiven Beschäftigungsverhältnisses infolge der Erreichung der Altersgrenze oder Eintritt der dauernden Dienstunfähigkeit nach Maßgabe der jeweiligen beamtenrechtlichen Vorschriften des Landes Rheinland-Pfalz bzw. des Saarlandes leistet der Dienstgeber Versorgungsbezüge nach Maßgabe der Vorschriften des jeweiligen Landesbeamtenversorgungsgesetzes. [2]Versorgungsbezüge im Sinne dieser Bestimmungen sind auch Witwen-, Witwer- und Waisengeld.
(2) Die ruhegehaltsfähige Dienstzeit wird entsprechend den jeweils gültigen beamtenrechtlichen Vorschriften festgesetzt.

§ 11
Unfallfürsorge

[1]Bei einem Dienstunfall gewährt das Bistum Trier Unfallfürsorge in entsprechender Anwendung der für die Landesbeamten in Rheinland-Pfalz bzw. im Saarland geltenden Vorschriften. [2]Etwaige Leistungen aus der gesetzlichen Unfallfürsorge werden angerechnet.

§ 12
Beihilfe

Der Dienstgeber gewährt Unterstützungen, Beihilfen, Vorschüsse und sonstige Fürsorgeleistungen nach den für die Beamten des Landes Rheinland-Pfalz geltenden Bestimmungen, soweit kein Anspruch auf entsprechende gesetzliche Leistungen besteht.

§ 13
Urlaub

1) [1]Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. [2]Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie diese unverzüglich anzuzeigen. [3]Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(2) Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die entsprechenden landesrechtlichen Bestimmungen, die auch für die angestellten Lehrkräfte der jeweiligen Bundesländer gelten.

§ 14
Dienstbefreiung

(1) Neben dem Anspruch auf Dienstbefreiung nach den für die beamteten Lehrkräfte geltenden jeweiligen landesrechtlichen Vorschriften wird Dienstbefreiung gemäß den Bestimmungen des § 36 Buchstaben a, c, d und k des Teils I der KAVO gewährt.

(2) Fällt in den Fällen der Buchstaben a, c und d der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Freistellung.

§ 15
Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

(1) Die Lehrkraft kann das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli) kündigen.

(2) [1]Der Dienstgeber ist zur ordentlichen Kündigung des Vertrages nach Maßgabe der Vorschriften des Artikels 5 der Grundordnung berechtigt. [2]Als Grund für eine ordentliche Kündigung kommt darüber hinaus ein Verhalten in Betracht, das nach beamtenrechtlichen Regelungen den Verlust der Beamtenrechte zur Folge hat oder die Entfernung aus dem Dienst rechtfertigt. [3]Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat zum Monatsende bei einer Beschäftigungszeit von bis zu einem Jahr. [4]Sie verlängert sich bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr auch sechs Wochen, von mindestens fünf Jahren auf drei Monate, von mindestens acht Jahren auf vier Monate, von mindestens zehn Jahren auf fünf Monate und von mindestens zwölf Jahren auf sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

V. Regelungen für Auszubildende

Begründung, Inhalt und Beendigung der Ausbildungsverhältnisse von Auszubildenden im Geltungsbereich der KAVO richten sich nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD) in seiner jeweils geltenden Fassung.

VI. Reglungen für studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen

Begründung, Inhalt und Beendigung der Ausbildungs- und Studienverhältnisse von Studierenden in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im Geltungsbereich der KAVO richten sich nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) in seiner jeweils geltenden Fassung.*

*** 1.** Die Regelungen treten rückwirkend zum 1. August 2024 in Kraft.
2. Für Dual Studierende im Geltungsbereich der KAVO, die vor dem 1. August 2024 ihr Ausbildungs- /Studienverhältnis begonnen haben, gelten die jeweils einzelvertraglich vereinbarten Regelungen bis zur Beendigung des Ausbildungs-/Studienverhältnisses weiter, soweit einzelvertraglich nichts Abweichendes vereinbart wird.
3. Mit Dual Studierenden, die am 1. August 2024 ihr Ausbildungs-/Studienverhältnis begonnen haben, kann auf deren Antrag ein Vertrag unter Bezugnahme auf die Regelungen des TVSöD in der jeweils geltenden Fassung abgeschlossen werden. Die Antragsfrist endet am 31. Dezember 2024.

VII. Anlagen zur KAVO

VIII. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Vorstehende Bestimmungen in den Abschnitten I bis IV treten am 1. Februar 2008 in Kraft.

Gleichzeitig treten folgende Vorschriften außer Kraft:

- Die „Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier“ vom 2. Dezember 1974 (KA 1974 Nr. 270), zuletzt geändert am 24. September 2007 (KA 2007 Nr. 222), nebst Anlagen.
- Die „Verordnung über den Schlichtungsausschuss gemäß § 46 der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung für das Bistum Trier“ vom 2. Dezember 1974 (KA 1975 Nr. 96) und die „Verordnung über die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses beim Bischöflichen Generalvikariat“ vom 10. April 1975 (KA 1975 Nr. 97).
- Die „Richtlinien über die Eingruppierung der hauptamtlich tätigen Diözesanvorsitzenden des Bundes der Deutschen Katholischen Jugend“ vom 28. März 1995 (KA 1995 Nr. 168).

- Die „Richtlinien über die Vergütung von Diplom-Psychologen in den Lebensberatungsstellen des Bistums Trier“ vom 24. Juni 1999 (KA 1999 Nr. 140).
- Die „Richtlinien über die Eingruppierung der Hausmeister in Bildungshäusern, Konvikten, Häusern der Jugend, Museen und Verwaltungsgebäuden des Bistums Trier“ vom 8. November 1995 (KA 1995 Nr. 253), zuletzt geändert am 1. Januar 1996 (KA 1996 Nr. 55).
- Die „Richtlinien des Bistums Trier für pädagogische Mitarbeiter(innen) in der kirchlichen Jugendarbeit“ vom 24. Januar 1994 zuletzt geändert am 15. März 1995 (KA 1995 Nr. 82).
- Die „Ordnung zur Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Rendanturen des Bistums Trier“ vom 10. Dezember 2007 (KA 2008 Nr. 16)
- Die „Vergütungsordnung für Regionalkantoren im Bistum Trier“ vom 10. Juni 1975.
- Die „Richtlinien über die Vergütung von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen/Heil-pädagogen (FH-Abschluss) in den Lebensberatungsstellen des Bistums Trier“ vom 24. Juni 1999 (KA 1999 Nr. 140).
- Die „Richtlinien über die Eingruppierung der Verwaltungsangestellten in den Erziehungs-, Familien- und Lebensberatungsstellen des Bistums Trier“ vom 11. Juni 1993.
- Die „Vergütungsordnung für Wirtschaftspersonal in Einrichtungen des Bistums Trier“ vom 9. Januar 1986.
- Die „Richtlinien zur Höhergruppierung von Lehrkräften im Dienst des Bistums Trier in Bes./Verg. Grp. A 14/Ib“ vom 4. Dezember 1990.
- Die „Verordnung über Arbeitsbefreiung für Beschäftigungsverhältnisse im Anwendungsbereich von § 52 Absatz 1 des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT)“ vom 20. März 2000 (KA 2000 Nr. 78).
- Die „Ordnung über Reisekostenvergütung des Bistums Trier“ vom 2. Mai 2005 (KA 2005 Nr. 107).
- Die „Ordnung über die Vergütung von Dienstfahrten für hauptamtliche Mitarbeiter des Bistums Trier im pastoralen Dienst“ vom 2. Mai 2005 (KA 2005 Nr. 108)
- Die „Ordnung zur Zahlung einer zusätzlichen Leistung an Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im pastoralen Dienst des Bistums Trier“ vom 21. März 2001 (KA 2001 Nr. 85), in der Fassung vom 15. Juli 2005 (KA 2005 Nr. 149).
- Die Verordnung über Schutzkleidung und Dienstkleidung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung im Bistum Trier vom 26. November 1999 (KA 1999 Nr. 238).

Trier, den 18. Januar 2008

Dr. Reinhard Marx

Bischof von Trier

Anlage 1

Regelungen für kurzfristig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 1 Abs. 2 KAVO)

(KA 2008 Nr. 38; geändert durch KA 2008 Nr. 228)

§ 1
Geltungsbereich

Diese Bestimmungen gelten für Arbeitsverhältnisse geringfügig beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

§ 2
Vergütung

(1) [1]Mit den in § 1 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine Vergütung unter Anwendung der Stundensätze nach Maßgabe der Anlage A zur Anlage 1 zur KAVO vereinbart. [2]Hiervon abweichend kann im Einvernehmen zwischen den Vertragspartnern eine geringere Vergütung vereinbart werden. [3]Die Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Satz 1, die die Tätigkeit einer Organistin bzw. eines Organisten und/oder einer Chorleiterin bzw. eines Chorleiters ausüben, richtet sich nach der Anlage B.

(2) Sind im Einvernehmen zwischen den Vertragspartnern die pauschalen Steuern gemäß § 40 a EStG durch den Dienstgeber abzuführen, so entspricht die zu vereinbarende Vergütung dem Nettobetrag, der sich ergibt, wenn die Vergütung nach Abs. 1 um die vom Dienstgeber abzuführenden Steuern gekürzt wird.

Protokollerklärung zu § 2 Absatz 1 Satz 1:
Das Stundenentgelt nach der Anlage A zur Anlage 1 zur KAVO errechnet sich aus der Stufe 4 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Anlage A zur Anlage 1:

(KA 2008 Nr. 38, geändert durch KA 2008 Nr. 228, KA 2010 Nr. 213, KA2012 Nr. 164, KA 2014 Nr. 143, KA 2017 Nr. 4, KA 2019 Nr. 4, KA 2022 Nr. 65, KA 2023 Nr. 257 und KA 2024 Nr. 37)

Entgeltgruppe	ab 1. April 2022	ab 1. Januar 2024
	Stundenvergütung in Euro	Stundenvergütung in Euro
15	36,91	36,91
14	33,63	33,63
13	31,43	31,43
12	30,09	30,09
11	27,61	27,61
10	26,17	26,17
9c	24,81	24,81
9b	23,58	23,58
9a	23,04	23,04
8	19,90	19,90
7	19,02	19,02
6	18,43	18,43
5	17,71	17,71
4	17,01	17,01
3	16,33	16,33
2	15,07	15,07
1	12,33	12,41

Entgeltgruppe	ab 1. März 2024
	Stundenvergütung in Euro
15	40,18
14	36,73
13	34,40
12	32,99
11	30,38
10	28,86
9c	27,42
9b	26,12
9a	25,55
8	22,24
7	21,32
6	20,69
5	19,93
4	19,19
3	18,47
2	17,14
1	14,33

Anlage B zur Anlage 1:

(in der Fassung KA 2017 Nr. 28 und KA 2024 Nr. 104)

gültig ab 1. Mai 2024

Ausbildung	**Organistendienst**		**Chorleitung, Kasualien**	**Chorleitung und Organistendienst**	**Chorprobe**	
	Kasualien So./Vorabend	Werktagsmessen	So./Vorabend		1 Std. einschl. Vorbereitung	2 Std. einschl. Vorbereitung
A / B	45,00	27,00	52,00	58,00	52,00	87,00
C	35,00	27,00	40,00	44,00	40,00	67,00
D	32,00	21,00	35,00	40,00	35,00	60,00
Ohne	30,00	19,00	33,00	37,00	33,00	55,00

Anlage 2 zur KAVO: Musterarbeitsverträge

I. Arbeitsvertrag für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Beschäftigte von Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbänden

(KA 2008 Nr. 38, S. 64 ff, geändert durch KA 2010 Nr. 173, KA 2011 Nr. 501, KA 2021 Nr. 6, KA 2021 Nr. 70, KA 2021 Nr. 86 und KA 2023 Nr. 165)

A R B E I T S V E R T R A G

Zwischen

der Kath. Kirchengemeinde/dem Kirchengemeindeverband _____
vertreten durch den Verwaltungsrat/Verbandsausschuss

-Dienstgeber-

und

_____

geb. am _____, z. Zt. wohnhaft in _____

-Mitarbeiter/in-

wird vorbehaltlich der Genehmigung durch den Bischöflichen Generalvikar folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

(1) Der/Die Mitarbeiter/in wird als _____ ❒ eingestellt ❒ weiterbeschäftigt, und zwar

❒ ab _____ auf unbestimmte Zeit.

❒ für die Zeit vom _____ bis _____ *).

Grund der Befristung: _____

(2) Die Zeit vom _____ bis _____ gilt als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann.

§ 2

Für das Arbeitsverhältnis gilt die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ vom 20. Oktober 1993 (KA 1993 Nr. 200) in der jeweiligen Fassung.

§ 3

Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier – einschließlich der Anlagen - ist in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil dieses Vertrages, es sei denn, dass sich aus diesem Vertrag etwas anderes ergibt.

§ 4

(1) Der/die Mitarbeiter/in wird unbeschadet der Vorschriften in § 8 KAVO in _____ eingesetzt.

(2) Der Beschäftigungsumfang beträgt:

❒ _____ % eines Vollbeschäftigten, das sind zurzeit _____ Std./Woche *).

❒ Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich ____ Stunden*).

§ 5

(1) Zum Entgelt werden folgende Regelungen vereinbart:
Der/Die Mitarbeiter/in ist zum Zeitpunkt der Einstellung/zum Zeitpunkt der Weiterbeschäftigung gemäß Anlage 4a zur KAVO, Teil _____ Abschnitt _____ Ziffer _____, in die Entgeltgruppe _____, Fallgruppe _____ eingruppiert.

❒ Gemäß § 19 Absatz 3 KAVO beträgt das Entgelt abweichend von dem sich aus der Eingruppierung ergebenden Entgelt z. Zt. monatlich _____ Euro brutto*).

(2) Gemäß § 23 Abs. 7 KAVO

❒ beträgt die Jahressonderzahlung _____ Euro *).

❒ wird auf die Leistung einer Jahressonderzahlung verzichtet *).

(3) Die Abtretung von Entgeltansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB).

§ 6

Bisherige mündliche oder schriftliche Zusagen und Vereinbarungen verlieren ihre Gültigkeit. Vertragsänderungen, -ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform und der Genehmigung durch den Bischöflichen Generalvikar.

§ 7

Sonstige Vereinbarungen: _____
_____

_____, den _____ _____, den _____

_____ _____

(Mitarbeiter/in) (Vorsitzender des Verwaltungsrates/ Verbandsausschusses)

L.S

_____ _____

(ggf. gesetzlicher Vertreter) (Mitglied des Verwaltungsrates/ Verbandsausschusses)

***) Zutreffendes bitte ankreuzen**

Prüfungsvermerk/Genehmigungsvermerk

II. Arbeitsvertrag für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Beschäftigte des Bistums Trier*

(KA 2008 Nr. 38, S. 64 ff geändert durch KA 2009 Nr. 137, KA 2011 Nr. 501, KA 2021 Nr. 6, KA 2021 Nr. 70, KA 2021 Nr. 86, KA 2023 Nr. 165 und KA 2023 Nr. 257)

A R B E I T S V E R T R A G

Zwischen

dem Bistum Trier, vertreten durch den Bischöflichen Generalvikar/ den/die Leitende/r Direktor/in,

- Dienstgeber -

und

_____

geb. am _____, z. Zt. wohnhaft in _____

- Mitarbeiter/in -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

(1) Der/Die Mitarbeiter/in wird als _____ ❒ eingestellt ❒ weiterbeschäftigt, und zwar

❒ ab _____ auf unbestimmte Zeit.

❒ für die Zeit vom _____ bis _____ *).

Grund der Befristung: _____

(2) Die Zeit vom _____ bis _____ gilt als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann.

§ 2

Für das Arbeitsverhältnis gilt die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes" vom 20. Oktober 1993 (KA 1993 Nr. 200) in der jeweiligen Fassung.

§ 3

Für das Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier – einschließlich der Anlagen - in ihrer jeweiligen Fassung, es sei denn, dass sich aus diesem Vertrag etwas anderes ergibt.

***** *Dieses Muster ist nicht zu verwenden für Lehrkräfte.*

§ 4

(1) Der/die Mitarbeiter/in wird unbeschadet der Vorschriften in § 8 KAVO in _____ eingesetzt.

(2) Der Beschäftigungsumfang beträgt:

❒ _____ % eines Vollbeschäftigten, das sind zurzeit _____ Std./Woche *).

❒ Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich ____ Stunden*).

§ 5

(1) Zum Entgelt werden folgende Regelungen vereinbart:
Der/Die Mitarbeiter/in ist zum Zeitpunkt der Einstellung/zum Zeitpunkt der Weiterbeschäftigung gemäß Anlage 4a zur KAVO, Teil _____ Abschnitt _____ Ziffer _____, in die Entgeltgruppe _____, Fallgruppe _____ eingruppiert.

❒ Gemäß § 19 Absatz 3 KAVO beträgt das Entgelt abweichend von dem sich aus der Eingruppierung ergebenden Entgelt z. Zt. monatlich _____ Euro brutto*).

(2) Gemäß § 23 Abs. 7 KAVO

❒ beträgt die Jahressonderzahlung _____ Euro *).

❒ wird auf die Leistung einer Jahressonderzahlung verzichtet *).

(3) Die Abtretung von Entgeltansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB).

§ 6

Bisherige mündliche oder schriftliche Zusagen und Vereinbarungen verlieren ihre Gültigkeit. Vertragsänderungen, -ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform.

§ 7

Sonstige Vereinbarungen: _____
_____
_____

_____, den _____ Trier, den _____

_____ _____
(Mitarbeiter/in) Bischöflicher Generalvikar/
Leitende/r Direktor/in

***) Zutreffendes bitte ankreuzen.**

III. Musterverträge für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Funktion von Lehrkräften

(KA 2008 Nr. 38, S. 64 ff geändert durch KA 2011 Nr. 501, KA 2018 Nr. 30, KA 2023 Nr. 165 und KA 2023 Nr. 257)

A. Arbeitsvertrag für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Beschäftigte des Bistums Trier in der Funktion von angestellten Lehrkräften*

A R B E I T S V E R T R A G

Zwischen

dem Bistum Trier, vertreten durch den Bischöflichen Generalvikar/ den/die Leitende/n Direktor/in,

-Dienstgeber-

und

_____

geb. am _____, z. Zt. wohnhaft in _____

-Mitarbeiter/in-

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

(1) Der/Die Mitarbeiter/in wird als _____ ❒ eingestellt ❒ weiterbeschäftigt, und zwar
❒ ab _____ auf unbestimmte Zeit.
❒ für die Zeit vom _____ bis _____ †.
Grund der Befristung: _____

(2) Die Zeit vom _____ bis _____ gilt als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann.

§ 2

Für das Arbeitsverhältnis gilt die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ vom 20. Oktober 1993 (KA 1993 Nr. 200) in der jeweiligen Fassung.

---

* *Dieses Muster ist nicht zu verwenden für beamtenähnlich beschäftigte Lehrkräfte*

† *Zutreffendes bitte ankreuzen*

§ 3

Für das Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier – einschließlich der Anlagen – in ihrer jeweiligen Fassung, es sei denn, dass sich aus diesem Vertrag etwas anderes ergibt.

§ 4

(1) Der/Die Mitarbeiter/in wird unbeschadet der Vorschriften in § 8 KAVO in _____ eingesetzt.

§ 5

(1) Der Umfang der Beschäftigung richtet sich nach den für Lehrkräfte an vergleichbaren öffentlichen Schulen geltenden Bestimmungen.
(2) Die Zahl der regelmäßig zu erteilenden Unterrichtsstunden beträgt zurzeit _____ Stunden in der Woche.
(3) Die Eingruppierung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters richtet sich nach den Eingruppierungsregelungen der Anlage 4d. Die Lehrkraft ist zum Zeitpunkt der Einstellung/der Weiterbeschäftigung gemäß Anlage 4d zur KAVO in die Entgeltgruppe _____, Abschnitt _____, Ziffer _____ eingruppiert.
(4) Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB).

§ 6

Als wichtige Gründe für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB werden u. a. folgende Gründe anerkannt:

a. ein Verhalten, das nach beamtenrechtlichen Regelungen einer Anstellung als Beamter im öffentlichen Dienst entgegensteht oder zu einer Entfernung aus dem öffentlichen Dienst führen würde,
b. schwere Verstöße gegen die in § 5 des Teil I und § 2 des Teils III der KAVO enthaltenen Pflichten,
c. die Zurücknahme der staatlichen Unterrichtsgenehmigung durch die zuständige Schulaufsichtsbehörde,
d. Maßnahmen der Schulaufsichtsbehörde, aufgrund deren der Betrieb der Schule ganz oder teilweise eingestellt wird.

§ 7

Bisherige mündliche oder schriftliche Zusagen und Vereinbarungen verlieren ihre Gültigkeit. Vertragsänderungen, -ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform.

§ 8

Sonstige Vereinbarungen: _____
_____
_____
_____

_____, den _____

_____
(Mitarbeiter/in)

Trier, den _____

_____
Bischöflicher Generalvikar/
Leitende/r Direktor/in

B. Dienstvertrag für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Beschäftigte des Bistums Trier in der Funktion von beamtenähnlich beschäftigten Lehrkräften

D I E N S T V E R T R A G

Zwischen

dem Bistum Trier, vertreten durch den Bischöflichen Generalvikar/ den/ die Leitende/n Direktor/in,

-Dienstgeber-

und

_____

geb. am _____, z. Zt. wohnhaft in _____

-Mitarbeiter/in-

wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

§ 1

1) Der/Die Mitarbeiter/in wird als _____ ❒ eingestellt ❒ weiterbeschäftigt, und zwar
   ❒ ab _____ auf unbestimmte Zeit.
   ❒ für die Zeit vom _____ bis _____ *.
   Grund der Befristung: _____
(2) Die Zeit vom _____ bis _____ gilt als Probezeit, während der das Dienstverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann.

§ 2

Für das Arbeitsverhältnis gilt die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ vom 20. Oktober 1993 (KA 1993 Nr. 200) in der jeweiligen Fassung.

§ 3

Für das Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier – einschließlich der Anlagen - in ihrer jeweiligen Fassung, es sei denn, dass sich aus diesem Vertrag etwas anderes ergibt.

§ 4

Der/Die Mitarbeiter/in wird unbeschadet der Vorschriften in § 8 KAVO in _____ eingesetzt.

* *Zutreffendes bitte ankreuzen*

§ 5

Die Zahl der regelmäßig zu erteilenden Unterrichtsstunden beträgt zurzeit _____ Stunden in der Woche.

§ 6

(1) Der/Die Mitarbeiter/in erhält bei der Einstellung/Weiterbeschäftigung* Bezüge nach der Besoldungsgruppe _____ des Landesbesoldungsgesetzes für Rheinland-Pfalz/für das Saarland *.
(2) Bei Teilzeitbeschäftigung reduzieren sich die Bezüge entsprechend dem anteiligen Beschäftigungsumfang.
(3) Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB).

§ 7

Als wichtige Gründe für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB werden u. a. folgende Gründe anerkannt:

a. ein Verhalten, das nach beamtenrechtlichen Regelungen einer Anstellung als Beamter im öffentlichen Dienst entgegensteht oder zu einer Entfernung aus dem öffentlichen Dienst führen würde,
b. schwere Verstöße gegen die in § 5 des Teil I und § 4 des Teils IV der KAVO enthaltenen Pflichten,
c. die Zurücknahme der staatlichen Unterrichtsgenehmigung durch die zuständige Schulaufsichtsbehörde,
d. Maßnahmen der Schulaufsichtsbehörde, aufgrund deren der Betrieb der Schule ganz oder teilweise eingestellt wird.

§ 8

Bisherige mündliche oder schriftliche Zusagen und Vereinbarungen verlieren ihre Gültigkeit. Vertragsänderungen, -ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform.

§ 9

Sonstige Vereinbarungen: _____
_____

_____, den _____ Trier, den _____

_____ _____
(Mitarbeiter/in) Bischöflicher Generalvikar/
Leitende/r Direktor/in

* *Zutreffendes bitte ankreuzen*
*

IV. Arbeitsvertrag für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Beschäftigte der gemeinnützigen Trägergesellschaften katholischer Kindertageseinrichtungen im Raum Koblenz, im Raum Trier und im Saarland mbH

(KA 2008 Nr. 38, S. 70 f geändert durch KA 2010 Nr. 173, KA 2011 Nr. 501, KA 2021 Nr. 6, KA 2021 Nr. 70, KA 2021 Nr. 86 und KA 2023 Nr. 165)

A R B E I T S V E R T R A G

Zwischen

der gemeinnützigen Trägergesellschaft für kath. Kindertageseinrichtungen im _____, vertreten durch die Geschäftsführer,
-Dienstgeber-

und

_____

geb. am _____, z. Zt. wohnhaft in _____
-Mitarbeiter/in-

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

(1) Der/Die Mitarbeiter/in wird als _____ ❒ eingestellt ❒ weiterbeschäftigt, und zwar
❒ ab _____ auf unbestimmte Zeit.
❒ für die Zeit vom _____ bis _____ *).
Grund der Befristung: _____

(2) Die Zeit vom _____ bis _____ gilt als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann.

§ 2

Für das Arbeitsverhältnis gilt die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ vom 20. Oktober 1993 (KA 1993 Nr. 200) in der jeweiligen Fassung.

§ 3

Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier – einschließlich der Anlagen - ist in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil dieses Vertrages, es sei denn, dass sich aus diesem Vertrag etwas anderes ergibt.

§ 4

(1) Der/die Mitarbeiter/in wird unbeschadet der Vorschriften in § 8 KAVO in _____ _____ eingesetzt.

(2) Der Beschäftigungsumfang beträgt:

❒ _____ % eines Vollbeschäftigten, das sind zurzeit _____ Std./Woche *).

❒ Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich _____ Stunden*).

§ 5

(1) Zum Entgelt werden folgende Regelungen vereinbart:

❒ Der/Die Mitarbeiter/in ist zum Zeitpunkt der Einstellung/zum Zeitpunkt der Weiterbeschäftigung gemäß Anlage 4a zur KAVO; Teil _____ Abschnitt _____ Ziffer _____, in die Entgeltgruppe _____, Fallgruppe ____ eingruppiert *).

❒ Der/Die Mitarbeiter/in ist zum Zeitpunkt der Einstellung/zum Zeitpunkt der Weiterbeschäftigung gemäß Anlage 4c zur KAVO in die Entgeltgruppe _____, Fallgruppe _____ eingruppiert *).

❒ Gemäß § 19 Abs. 3 KAVO beträgt das Entgelt abweichend von dem sich aus der Eingruppierung ergebenden Entgelt z. Zt. monatlich _____ Euro brutto *).

(2) Gemäß § 23 Abs. 7 KAVO

❒ beträgt die Jahressonderzahlung _____ Euro *).

❒ wird auf die Leistung einer Jahressonderzahlung verzichtet *).

(3) Die Abtretung von Entgeltansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB).

§ 6

Bisherige mündliche oder schriftliche Zusagen und Vereinbarungen verlieren ihre Gültigkeit. Vertragsänderungen, -ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform.

§ 7

Sonstige Vereinbarungen: _____
_____
_____

_____, den _____ _____, den _____

_____ _____
(Mitarbeiter/in) Geschäftsführer/in

_____
(ggf. gesetzlicher Vertreter)

*) Zutreffendes bitte ankreuzen.

V. Arbeitsvertrag für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Beschäftigte sonstiger kirchlicher Rechtsträger

(KA 2008 Nr. 38, S. 64 ff, geändert durch KA 2009 Nr. 137, KA 2011 Nr. 501, KA 2021 Nr. 6, KA 2021 Nr. 70; KA 2021 Nr. 86 und KA 2023 Nr. 165)

A R B E I T S V E R T R A G

Zwischen

_____

(Rechtsträger), vertreten durch _____

-Dienstgeber-

und

_____

geb. am _____, z. Zt. wohnhaft in _____

-Mitarbeiter/in-

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

(1) Der/Die Mitarbeiter/in wird als _____ ❒ eingestellt ❒ weiterbeschäftigt, und zwar
❒ ab _____ auf unbestimmte Zeit *).
❒ für die Zeit vom _____ bis _____ *).
Grund der Befristung: _____

(2) Die Zeit vom _____ bis _____ gilt als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann.

§ 2

Für das Arbeitsverhältnis gilt die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes" vom 20. Oktober 1993 (KA 1993 Nr. 200) in der jeweiligen Fassung.

§ 3

Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier – einschließlich der Anlagen – ist in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil dieses Vertrages, es sei denn, dass sich aus diesem Vertrag etwas anderes ergibt.

§ 4

(1) Der/die Mitarbeiter/in wird unbeschadet der Vorschriften in § 8 KAVO in _____ eingesetzt.

(2) Der Beschäftigungsumfang beträgt:
❒ _____ % eines Vollbeschäftigten, das sind zurzeit _____ Std./Woche *).
❒ Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich _____ Stunden *

§ 5

(1) Zum Entgelt werden folgende Regelungen vereinbart:
Der/Die Mitarbeiter/in ist zum Zeitpunkt der Einstellung/zum Zeitpunkt der Weiterbeschäftigung gemäß Anlage _____ zur KAVO in die Entgeltgruppe _____, Fallgruppe _____ eingruppiert.
❒ Gem. § 19 Absatz 3 KAVO beträgt das Entgelt abweichend von dem sich aus der Eingruppierung ergebenden Entgelt z. Zt. monatlich _____ Euro brutto *).

(2) Gemäß § 23 Abs. 7 KAVO
❒ beträgt die Jahressonderzahlung _____ Euro *).
❒ wird auf die Leistung einer Jahressonderzahlung verzichtet *).

(3) Die Abtretung von Entgeltansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB).

§ 6

Bisherige mündliche oder schriftliche Zusagen und Vereinbarungen verlieren ihre Gültigkeit. Vertragsänderungen, -ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform.

§ 7

Sonstige Vereinbarungen: _____
_____
_____

_____, den _____ _____, den _____

_____ _____
(Mitarbeiter/in) Rechtsträger

_____
(ggf. gesetzlicher Vertreter)

Anlage 3
Regelungen zur Durchführung des Arbeitszeitkontos nach § 14 Abs. 1 KAVO

(KA 2008 Nr. 38)

§ 1
Grundsätzliches

Die tägliche Sollarbeitszeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung insgesamt oder für einzelne Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder bestimmte Dienststellen wird entsprechend den betrieblichen/dienstlichen Bedürfnissen durch den Dienstgeber verbindlich festgelegt.

§ 2
Arbeitszeitkonto

(1) [1]Für alle im Geltungsbereich dieser Anlage erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet.
[2]Das Arbeitszeitkonto enthält die Abweichungen zwischen der täglich geleisteten Arbeitszeit und der jeweiligen Sollarbeitszeit (§ 1) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.
[3]Folgende Zeiten sind Gegenstand des jeweiligen persönlichen Arbeitszeitkontos:
Überschreitungen und Unterschreitungen der Sollarbeitszeit gemäß § 1 auf Anordnung der oder des Vorgesetzten (insbesondere auch durch einen Dienstplan) oder auf die Initiative der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in Absprache mit der oder dem Vorgesetzten.

(2) Erfasst werden nur volle Viertelstunden.

(3) [1]Die höchstzulässige Zeitschuld beträgt 20 Stunden für Vollzeitbeschäftigte. [2]Das höchstzulässige Zeitguthaben beträgt 80 Stunden für Vollzeitbeschäftigte. [3]Das höchstzulässige Zeitguthaben und die höchst zulässigen Zeitschulden für Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit reduziert.

(4) Das Arbeitszeitkonto wird mit einer Ampelfunktion versehen, dabei haben die Ampelphasen folgende Bedeutung:
   a. Rot (= Bereich zwischen 15 und 20 Stunden Zeitschuld bzw. 60 und 80 Stunden Zeitguthaben):
   Es besteht eine Verpflichtung zum unverzüglichen Abbau. Ein Buchen von Zeitguthaben auf ein vereinbartes Langzeitkonto erfolgt auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.
   b. Gelb (= Bereich zwischen 10 und 15 Stunden Zeitschuld bzw. 40 und 60 Stunden Zeitguthaben):

Es ist ein Gespräch zwischen der oder dem Vorgesetzten und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu führen mit dem Ziel des Abbaus des Zeitguthabens bzw. der Zeitschuld in den grünen Bereich hinein.

c. Grün (= Bereich zwischen 0 und 10 Stunden Zeitschuld und zwischen 0 und 40 Stunden Zeitguthaben):
Dieser Bereich steht zur freien Disposition der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

(5) Vorgesetzte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen jederzeit über den Stand der Arbeitszeitkonten informiert sein, damit die Zeitsouveränität in jeder Ampelphase gewährleistet ist.

§ 3
Abbau von Zeitguthaben

(1) Der Zeitausgleich des Arbeitszeitkontos erfolgt unter Berücksichtigung betrieblicher Belange.

(2) Die oder der Vorgesetzte hat einen entsprechenden Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auf Freizeitausgleich innerhalb von zwei Arbeitstagen zu bearbeiten und schriftlich zu genehmigen bzw. die Ablehnung unter Angabe der Gründe mitzuteilen.

§ 4
Ankündigungsfrist

(1) Die Fristen für die Ankündigung eines gewünschten Freizeitausgleichs ergeben sich aus der Länge des gewünschten Zeitausgleichs.

(2) Die Ankündigung des Freizeitausgleichs durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter erfolgt schriftlich, auch bei kurzfristiger Ankündigung; die Genehmigung durch den Dienstgeber ebenfalls (dies kann auch per Fax und E-Mail erfolgen).

(3) Die Ankündigungsfrist beträgt bei

1 bis 5 Tagen Ausgleich:	drei Arbeitstage und
ab einer Woche Ausgleich:	zwei Wochen.

§ 5
Folgen des Widerrufs eines genehmigten Freizeitausgleichs durch den Dienstgeber

Sollte der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und deren oder dessen Familienangehörigen durch den Widerruf eines bereits genehmigten Freizeitausgleichs aus triftigem Grund durch den Dienstgeber Auslagen entstehen (z.B. bei gebuchter Urlaubsreise), werden diese durch den Dienstgeber ersetzt.

§ 6
Vorzeitiger Ausgleich des Arbeitszeitkontos

(1) Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, vor Eintritt in eine Freistellungsphase im Rahmen eines Altersteilzeitverhältnisses, vor Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder vor Antritt eines Sonderurlaubs nach § 35 KAVO ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen.

(2) Zeitguthaben, das nicht in Freizeit ausgeglichen werden kann, ist in entsprechender Anwendung des § 24 zu vergüten.

(3) [1]Zeitschulden, die auf Initiative der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in Absprache mit der oder dem Vorgesetzten angefallen sind und die von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter nicht ausgeglichen werden können, sind bei der Vergütung als nicht erbrachte Arbeitszeit zu berücksichtigen. [2]Im Übrigen wird das Arbeitszeitkonto auf Null saldiert.

§ 7
Zeiterfassung und Führung des Arbeitszeitkontos

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Selbsterfassung der Arbeitszeit verpflichtet. [2]Die regelmäßige Kontrolle erfolgt durch den unmittelbaren Vorgesetzten.

(2) [1]Die Führung des Arbeitszeitkontos erfolgt anhand des in der Anlage zu dieser Ordnung abgebildeten Formulars. [2]Abweichungen von der Sollarbeitszeit sind nach den Bestimmungen dieser Ordnung unverzüglich dem unmittelbaren Vorgesetzten anzuzeigen und im Formular nach Satz 1 entsprechend zu erfassen.

§ 8
Beachtung der Arbeitszeitbestimmungen

Neben den Regelungen dieser Anlage sind im Übrigen die sonstigen Arbeitszeitbestimmungen der KAVO und die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit zu beachten, d.h. insbesondere die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und die Arbeitsschutzbestimmungen im Jugendarbeitsschutz- und Mutterschutzgesetz.

A R B E I T S Z E I T K O N T O N. N.						
Datum	**Plus**	**Zeitzu-schlag**	**Minus**	**Gesamt**	**Kenntnis-nahme**	**Bemerkun-gen**

Anlage 4a

Entgeltordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich der KAVO

(grundlegend geändert durch 52. Ordnung zur Änderung der KAVO, KA 2021; Nr. 6; weiter geändert durch KA 2021 Nr. 86; KA 2021 Nr. 168; KA 2021 Nr. 18;, KA 2022 Nr. 91; KA 2022 Nr. 127; KA 2023 Nr. 18;, KA 2024 Nr. 37; KA 2024 Nr. 37; KA 2024 Nr. 89; KA 2024 Nr. 104 und KA 2024 Nr. 264)

Teil A
Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

Soweit in Teil B dieser Anlage oder in den Anlagen 4c und 4d keine spezielleren Tätigkeitsmerkmale aufgeführt sind, gelten für die Eingruppierung in die jeweiligen Entgeltgruppen die Bestimmungen der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD in der jeweils geltenden Fassung.

Teil B
Berufsgruppenspezifische Tätigkeitsmerkmale

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen):

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

- wenn nicht auch „sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden oder
- wenn auch „sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedoch nicht die Voraussetzungen der „sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ erfüllen,

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

I. Organisten, Chorleiter, Kinderchorleiter und Jugendchorleiter

1. Entgeltgruppe 2

a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Tätigkeit als Organist
b. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Tätigkeit als Chorleiter
c. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Tätigkeit als Kinderchorleiter und/oder Jugendchorleiter

2. Entgeltgruppe 4

a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit D-Examen in der Tätigkeit als Organist
b. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit D-Examen in der Tätigkeit als Chorleiter
c. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit D-Examen in der Tätigkeit als Kinderchorleiter und/oder Jugendchorleiter

3. Entgeltgruppe 6

a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit C-Examen in der Tätigkeit als Organist
b. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit C-Examen in der Tätigkeit als Chorleiter
c. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit C-Examen in der Tätigkeit als Kinderchorleiter und/oder Jugendchorleiter

4. Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Abschluss

- C-Examen mit Zusatzqualifikation

und entsprechender Tätigkeit als Organist und/oder Chorleiter (Anm. 1,2)

5. Entgeltgruppe 10

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Abschluss

- Bachelor Kirchenmusik
- B-Examen

und entsprechender Tätigkeit als Organist und/oder Chorleiter (Anm. 1)

6. Entgeltgruppe 13

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Abschluss

- Bachelor Kirchenmusik mit Zusatzqualifikation (Anm. 3) oder
- Master Kirchenmusik oder
- B-Examen mit Zusatzqualifikation (Anm. 3) oder
- A-Examen

und entsprechender Tätigkeit als
a. Organist und/oder Chorleiter oder
b. Leitender Kantor oder
c. Bezirkskantor oder
d. Regionalkantor

Anmerkung 1:

[1]Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten für die Tätigkeit als Dekanatskantorinnen und Dekanatskantoren eine monatliche Zulage in Höhe von 100 Euro. [2]Diese Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 28 Abs. 4 KAVO) und des Übergangsgeldes (§§ 44 ff. KAVO) als Bestandteil des Entgeltes. [3]Für den Zeitraum ab dem 1. Januar 2019 bis zur Umsetzung des Entwicklungsprozesses Kirchenmusik und der damit verbundenen Abschaffung der Funktion Dekanatskantorin bzw. Dekanatskantor, wird die Zulage nach Satz 1 weiter gezahlt.

Anmerkung 2:
Zusatzqualifikation im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmales ist:
- *die Qualifikation als Orchestermusiker oder Instrumentalist oder*
- *die Qualifikation für Schulmusik in der Sekundarstufe I oder*
- *die Qualifikation als Musikerzieherin oder Musikerzieher*

und jeweils ein Musikstudium von insgesamt 8 Semestern.

Anmerkung 3:
Zusatzqualifikation im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmales ist:
- *das Konzertdiplom für Orgel und Chorleitung oder*
- *das Konzertdiplom für Orgel und Kapellmeisterexamen oder*
- *die Qualifikation für Schulmusik in der Sekundarstufe II oder*
- *die Qualifikation als Musikerzieher oder Musikerzieherin mit Haupt- oder Nebenfach Orgel*

und jeweils ein Musikstudium von insgesamt 12 Semestern Regelstudienzeit

Anmerkung 3a:
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 können bis zum 30. September 2024 (Ausschlussfrist) gegenüber dem Dienstgeber beantragen, dass sie trotz Vorliegens der Voraussetzungen nach Ziffer 6 nicht auf Grundlage der 70. Ordnung zur Änderung der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KA 2023 Nr. 182) rückwirkend zum 1. Januar 2023 in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden, sondern ihre bisherige Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit beibehalten.

II. Küsterinnen und Küster

Entgeltgruppe 2
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Tätigkeit als Küster ohne Küsterprüfung.

Entgeltgruppe 3
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Tätigkeit als Küster mit Küsterprüfung.

Entgeltgruppe 5
1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Tätigkeit als Küster mit Küsterprüfung, deren Tätigkeit in Kirchen, die unter Denkmalschutz stehen und die mit entsprechender reichhaltiger Innenausstattung versehen sind [*], größere Kenntnisse und höhere Verantwortung erfordert.
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Tätigkeit als Küster mit Küsterprüfung, denen organisierte Führungen mit sachkundigem Vortrag obliegen in Kirchen

[*] *Ob die geforderte Voraussetzung im Einzelfall erfüllt ist, entscheidet das Amt für Kirchliche Denkmalpflege des Bistums Trier.*

von kunsthistorischer Bedeutung (Architektur und/oder Ausstattung) und wenn diese Führungen regelmäßig und häufig stattfinden.

3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Tätigkeit als Küster mit Küsterprüfung, denen vom Dienstgeber ausdrücklich und mindestens zu einem Drittel ihrer Tätigkeit, Aufgaben im pastoralen Bereich übertragen sind (Anm. 4).

Anmerkung 4:
Aufgaben im pastoralen Bereich sind beispielsweise:

- *Ausbildung und Betreuung von Messdienerinnen und Messdienern,*
- *Planung, Gestaltung der inhaltlichen Vorbereitungstreffen der Sternsinger, Koordination und Durchführung der Sternsingeraktion,*
- *Ansprechperson für besondere pastorale Bedarfe am Ort.*

III. Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre

Entgeltgruppe 6

Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre mit

- abgeschlossener bürokaufmännischer Ausbildung oder
- Abschluss der Berufsfachschule für Wirtschaft und mindestens dreijähriger Tätigkeit in einem vergleichbaren Aufgabengebiet oder
- fünfjähriger Tätigkeit in einem vergleichbaren Aufgabengebiet.

Anmerkung 5 (unbesetzt)

IV. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verwaltungsdienst einer Katholischen Kita gGmbH

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen.

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Tätigkeit als Sachbearbeiterin oder Sachbearbeiter in der Finanzbuchhaltung und/oder Personalverwaltung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

Entgeltgruppe 10

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Tätigkeit als Teamleiterin oder Teamleiter in der Finanzbuchhaltung oder Personalverwaltung.

Entgeltgruppe 11

1. Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in der Tätigkeit als Assistentin oder Assistent der Geschäftsführung.
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Leiterin oder Leiter der Personalverwaltung oder Finanzbuchhaltung.

V. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Lebensberatungsstellen des Bistums

Entgeltgruppe 7
Verwaltungsangestellte in den Lebensberatungsstellen.

Entgeltgruppe 9 c
Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (Anm. 6).

Entgeltgruppe 10
Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt (Anm. 6).

Entgeltgruppe 11
Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt (Anm. 6).

Entgeltgruppe 13
1. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/ Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/ Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen die Leitung einer Lebensberatungsstelle übertragen ist (Anm. 6).
2. Psychologinnen und Psychologen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit (Anm. 9).

Entgeltgruppe 14

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 2, denen die Leitung einer Lebensberatungsstelle übertragen ist.

Anmerkung 6:
[1]Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 HRG oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule" („FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. [2]Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. [3]Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. [4]Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. [5]Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.
Protokollerklärung zu Satz 3 und 4:
Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

Anmerkung 7:
(unbesetzt))

Anmerkung 8:
(unbesetzt)

Anmerkung 9:
[1]Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule
a) mit einer nicht an einer Fachhochschule abgelegten ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung oder
b) mit einer Masterprüfung
beendet worden ist.
[2]Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. [3]Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wurde, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. [4]Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. [5]Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. [6]Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

Protokollerklärung zu Satz 5:

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

VI. Hausmeisterinnen und Hausmeister sowie Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister

Entgeltgruppe 3
Hausmeisterinnen und Hausmeister sowie Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister, deren Tätigkeit eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

Entgeltgruppe 4
1. Hausmeisterinnen und Hausmeister sowie Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren oder
2. Hausmeisterinnen und Hausmeister sowie Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister mit schwierigen Tätigkeiten (Anm. 10).

Entgeltgruppe 5
Hausmeisterinnen und Hausmeister sowie Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren (Anm. 11).

Entgeltgruppe 6
1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 in Tagesschulen für gehörgeschädigte, sprachgeschädigte, sehbehinderte oder anderweitig körperbehinderte oder für entwicklungsgestörte oder geistig behinderte Schülerinnen und Schüler,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens eine Schulhausmeisterin oder ein Schulhausmeister bzw. eine Hausmeisterin oder ein Hausmeister durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist,
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten (Anm. 12).

Entgeltgruppe 7
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt (Anm. 13).

Entgeltgruppe 8
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit sich dadurch erheblich aus der Entgeltgruppe 7 heraushebt, dass ihnen die eigenverantwortliche Entscheidung über die Verwendung der Mittel eines Bau- und Bewirtschaftungsbudgets in einer Größenordnung von mindestens 30.000 Euro je Kalenderjahr übertragen ist.

Anmerkung 10:

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

Anmerkung 11:
Eine einschlägige Berufsausbildung liegt dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten von Hausmeisterinnen und Hausmeistern sowie Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeistern aufweisen. Dies ist insbesondere bei Berufsausbildungen in den Berufsfeldern Metallbau, Anlagenbau, Installation, Montiererinnen und Montierer, Elektroberufe, Bauberufe und Holzverarbeitung der Fall.

Anmerkung 12:
Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Entgeltgruppe 5 verlangt werden kann.

Anmerkung 13:
Eine erhebliche Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt vor, wenn die Hausmeisterin oder der Hausmeister sowie die Schulhausmeisterin oder der Schulhausmeister elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlagen oder Anlagen der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung eigenverantwortlich zu bedienen, zu überwachen und zu konfigurieren hat.

VII. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kirchen der Jugend und Jugendkirche, im diözesanen Jugendhaus und in den Fachstellen Jugend

Entgeltgruppe 10
Pädagogische Referentinnen und Referenten in den Kirchen der Jugend und Jugendkirche sowie im diözesanen Jugendhaus.

Entgeltgruppe 12
1. Pädagogische Referentinnen und Referenten in den Fachstellen Jugend.
2. Theologische Referentinnen und Referenten in den Fachstellen Jugend.

Entgeltgruppe 13
Leiterin bzw. Leiter der Fachstelle Jugend.

Protokollerklärung zu Abschnitt VII
[1]Aufgrund der Umstrukturierungen im Bereich der Jugendeinrichtungen im Bistum Trier (ab 1. Januar 2024) wird eine Überprüfung der vorliegenden Eingruppierungsvorschriften, die unter den Geltungsbereich des Abschnitts VII fallen, erfolgen. [2]Daher sind alle ab dem 1. Januar 2024 nach dieser Vorschrift stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. [3]Anpassungen der Eingruppierung auf Grund des Inkrafttretens neuer Eingruppierungsvorschriften erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. [4]Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind -

beginnend mit dem Zeitpunkt der Rückgruppierung - finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. [5]Allgemeine Entgeltanpassungen sowie Erhöhungen des Entgelts durch Stufenaufstiege sind auf die Besitzstandszulage in voller Höhe anzurechnen.

VIII. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Häusern der offenen Tür und in Schülerzentren

Entgeltgruppe 9a
Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Häusern der offenen Tür und Schülerzentren.

Entgeltgruppe 9b
Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Häusern der offenen Tür und Schülerzentren mit abgeschlossener Hochschulbildung (Anm. 14).

Entgeltgruppe 9c
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit als Referentinnen und Referenten in Häusern der offenen Tür und Schülerzentren (Anm. 14).

Entgeltgruppe 11
Leiterinnen bzw. Leiter der Häuser der offenen Tür und in Schülerzentren.

Entgeltgruppe 12
Leiterinnen bzw. Leiter der Häuser der offenen Tür und in Schülerzentren, denen mindestens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe 9a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.

Anmerkung 14:

[1]Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 HRG oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule" („FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. [2]Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. [3]Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. [4]Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. [5]Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

Protokollerklärung zu Satz 3 und 4:

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

IX. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) und seinen Mitgliedsverbänden

Entgeltgruppe 11
Pädagogische Referentinnen und Referenten im BDKJ und seinen Mitgliedsverbänden.

X. Diözesanvorsitzende des Bundes der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ)

Entgeltgruppe 13
Diözesanvorsitzende, Diözesanvorsitzender und Diözesanseelsorgerin oder Diözesanseelsorger mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung (Anm. 14a, 14b).

Anmerkung 14 a:
[1]Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule
a) mit einer nicht an einer Fachhochschule abgelegten ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung oder
b) mit einer Masterprüfung
beendet worden ist.
[2]Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. [3]Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wurde, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. [4]Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. [5]Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. [6]Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

Protokollerklärung zu Satz 5:
Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

Anmerkung 14b:
1. Für Mitglieder des Diözesanvorstands, die vor der Übernahme des Wahlamtes bereits in einem Arbeitsverhältnis zum Bistums Trier stehen, gilt folgendes:

a. Sofern das Ausbildungserfordernis nicht erfüllt ist, erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Zulage für die Dauer der Ausübung des Wahlamtes. Diese Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei Eingruppierung in die Entgeltgruppe 13 nach § 21 Absatz 4 Satz 1 des Teils I der KAVO ergeben hätte.
b. Die in der bisherigen Entgeltgruppe zurückgelegten Stufenlaufzeiten werden fortgeführt. Die Dauer der Zahlung der Zulage wird auf die Stufenlaufzeit in der bisherigen Entgeltgruppe angerechnet.
c. § 16 Absatz 2 Satz 2 des Teil I der KAVO findet auf diese Eingruppierung keine Anwendung. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält während der Amtszeit die Zulage gem. § 27 Absatz 2 des Teils I der KAVO.

2. Mitglieder des Diözesanvorstands, die vor der Übernahme des Wahlamtes noch nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Bistums Trier stehen, werden unter Ausschluss des § 20 Absatz 2 des Teils I der KAVO sowie der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen des Teils B der Anlage 4a zur KAVO in die Entgeltgruppe 13 Stufe 2 eingruppiert.

XI. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Soziale Lerndienste (ASL)“

Entgeltgruppe 9c
Referentinnen und Referenten im Arbeitsbereich „Soziale Lerndienste (ASL)“.

XII. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Rendanturen des Bistums Trier

Entgeltgruppe 6
Verwaltungsangestellte ohne Sachbearbeiterfunktion.

Entgeltgruppe 8
Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im Bereich Buchhaltung.

Entgeltgruppe 9a
1. Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im Bereich Personal,
2. Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im Bereich Liegenschaften und Bau.

Entgeltgruppe 11
Rendantinnen und Rendanten.

Entgeltgruppe 12
Leiterinnen und Leiter.

XIII. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wirtschafts- und Küchendienst

Entgeltgruppe 2
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wirtschaftsdienst mit einfachen Tätigkeiten (Anm. 15).

Entgeltgruppe 3

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wirtschaftsdienst mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.

Entgeltgruppe 5

1. Wirtschafterinnen und Wirtschafter (Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter) mit entsprechender Tätigkeit (Anm. 16, 17),
2. Köchinnen und Köche.

Entgeltgruppe 6

1. Hauswirtschaftsleiterinnen und Hauswirtschaftsleiter mit entsprechender Tätigkeit (Anm. 18),
2. Küchenmeister als Leiter von Küchen (Anm. 19).

Entgeltgruppe 7

Küchenmeister als Leiter von Küchen, die individuelle Gesundheitsküche anbieten (Anm. 19, 20).

Anmerkung 15:

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

Anmerkung 16:

[1]Wirtschafterinnen und Wirtschafter sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und staatlicher Prüfung als Wirtschafterin oder Wirtschafter, die

a. mit der selbständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft oder

b. mit der selbständigen Erledigung
von Teilgebieten der Hauswirtschaft

oder in Teilgebieten der Küchenwirtschaft, z. B.

- *Aufstellung des Speiseplans,*
- *Zubereitung der Nahrung oder Beaufsichtigen des Küchenpersonals,*
- *Bestellen und Berechnen der Nahrungsmittel,*

oder in Teilgebieten der Hauspflege, z. B.

- *Aufsicht über Pflege und Reinigen des Hauses,*
- *Beschaffen der Pflege- und Reinigungsmittel,*

oder in Teilgebieten der Wäschereinigungen und –pflege, z. B.

- *Aufsicht über Reinigen und Instandhalten der Wäsche,*
- *Beschaffen und Kontrollieren der Wäsche,*

oder in Teilgebieten der Materialverwaltung, z. B.

- *Beschaffen, Ausgeben, Abrechnen und Kontrollieren von Material*

beauftragt sind.

[2]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Geltungsbereich dieser Regelung mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschafterinnen oder Wirtschafter ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, werden den Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt.

Anmerkung 17:

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

Anmerkung 18:
[1]Hauswirtschaftsleiterinnen sind Beschäftigte mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiterin, als Wirtschaftsleiterin oder als hauswirtschaftliche Betriebsleiterin.
[2]Hauswirtschaftsleiterinnen üben eine entsprechende Tätigkeit aus, wenn sie der Hauswirtschaft (Küchenwirtschaft, Wäschereinigung und –pflege und Reinigungsdienst) vorstehen und ihnen der Einkauf oder die Anforderung von Lebensmitteln oder sonstigen Verbrauchsmitteln, gegebenenfalls einschließlich der Kostenberechnung und der Wirtschaftsbuchführung, obliegen.
[3]Die entsprechende Tätigkeit der Hauswirtschaftsleiterin gilt auch dann als erfüllt, wenn wegen der Versorgung durch eine auswärtige Küche oder wegen der Wäschereinigung durch eine auswärtige Wäscherei oder wegen der Hausreinigung durch ein Reinigungsinstitut eines dieser Teilgebiete nicht von der Hauswirtschaftsleiterin selbst wahrgenommen wird.

Anmerkung 19:
[1]Küchenmeister sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei der Industrie- und Handelskammer die Prüfung als Küchenmeister bestanden haben.
[2]Dem Küchenmeister werden gleichgestellt:
a. Köche mit Abschlussprüfung nach sechsjähriger Berufsausübung als Koch,
b. Metzger (Fleischer, Schlachter), Bäcker oder Konditoren mit Abschlussprüfung nach achtjähriger Berufsausübung als Koch,
beim Nachweis der Meisterprüfung bereits nach dreijähriger Berufsausübung als Koch.

Anmerkung 20:
Unter individueller Gesundheitsküche versteht man die Verwendung saisonaler und regionaler Produkte und das Angebot von Mahlzeiten, die unter Berücksichtigung von veganer/ vegetarischer/ basischer/ glucosefreier/ glutenfreier Küche hergestellt werden.

XIV. Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten sowie Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten

Entgeltgruppe 10, Stufe 1
Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten im 1. Berufseinführungsjahr.

Entgeltgruppe 11
- Stufe 1: Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten im 2. Berufseinführungsjahr,
- Stufe 2: Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten im 3. Berufseinführungsjahr.

Entgeltgruppe 13
Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten (Anm. 21).

[1]Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten, die Aufgaben nach den sogenannten Vakanzmodellen[*] wahrnehmen, erhalten eine Zulage in entsprechender Anwendung der Ziffer 3 Absatz 2 im Abschnitt II der Ordnung über die Vergütung für seelsorgerische Aushilfen und Vertretungen sowie Pfarrverwaltungen.
[2]Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten, die Aufgaben der Seelsorge in Justizvollzugseinrichtungen wahrnehmen, erhalten eine Zulage in entsprechender Anwendung der Vorschriften der Anlage 1 des Landesbesoldungsgesetzes Rheinland-Pfalz über die Stellenzulage von Beamtinnen und Beamten bei Justizvollzugseinrichtungen

Anmerkung 21:
Die direkt nach der bestandenen zweiten Dienstprüfung eingestellten Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten werden der Stufe 2 zugeordnet.

XV. Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten sowie Gemeindeassistentinnen und Gemeindeassistenten

Entgeltgruppe 9b, Stufe 2
Gemeindeassistentinnen und Gemeindeassistenten.

Entgeltgruppe 11
Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten (Anm. 22, 23).

[1]Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, die Aufgaben nach den sogenannten Vakanzmodellen[†] wahrnehmen, erhalten eine Zulage in entsprechender Anwendung der Ziffer 3 Absatz 2 im Abschnitt II der Ordnung über die Vergütung für seelsorgerische Aushilfen und Vertretungen sowie Pfarrverwaltungen.
[2]Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, die Aufgaben der Seelsorge in Justizvollzugseinrichtungen wahrnehmen, erhalten eine Zulage in entsprechender Anwendung der Vorschriften der Anlage 1 des Landesbesoldungsgesetzes Rheinland- Pfalz über die Stellenzulage von Beamtinnen und Beamten bei Justizvollzugseinrichtungen

Anmerkung 22:
Die direkt nach der bestandenen zweiten Dienstprüfung eingestellten Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten werden der Stufe 2 zugeordnet.

Anmerkung 23:
1. *[1]Die Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im Seelsorgedienst, die gem. der 52. Ordnung zur Änderung der KAVO unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet wurden (siehe §§ 27, 28 der Anlage 13 KAVO) erhalten für die Dauer der unveränderten Tätigkeit[‡] die in Ziffer 11.2 der Anlage 4b in der Fassung bis zum 31.Dezember 2018*

---

[*] *Zur Konkretisierung der Begrifflichkeit der sog. Vakanzmodelle wird auf die Handreichung für die Gestaltung der Vakanzen in Pfarreien und Pfarreiengemeinschaften verwiesen.*
[†] *Zur Konkretisierung der Begrifflichkeit der sog. Vakanzmodelle wird auf die Handreichung für die Gestaltung der Vakanzen in Pfarreien und Pfarreiengemeinschaften verwiesen.*
[‡] *Unschädlich sind übertragene Tätigkeiten nach §§ 18, 37 und 38 des Teils I der KAVO.*

festgelegten Zulage in Höhe von 448,82 € weiter gezahlt. [2]Diese Zulage nimmt auch zukünftig an den von der KODA beschlossenen allgemeinen Entgeltänderungen teil.

2. *[1]Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, die im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2020 erstmals den Anspruch auf Zahlung der Zulage nach Ziffer 11.2 der Anlage 4b in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung erworben und ausgezahlt bekommen haben, erhalten ein Wahlrecht,*
   - *ob sie gemäß § 28 Abs. 1 der Anlage 13 für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe 10 und zusätzlicher Wahrung des Besitzstandes bzgl. der Zulagenregelung nach Ziffer 11.2 der Anlage 4b in der bis zum 31.Dezember 2018 geltenden Fassung übergeleitet werden oder*
   - *ob sie einen Höhergruppierungsantrag gemäß § 29 Abs. 1 Anlage 13 in die Entgeltgruppe 11 entsprechend der ab dem 1. Januar 2019 geltenden Anlage 4a stellen wollen. [2]Im Falle der Entscheidung für einen Höhergruppierungsantrag und im Zuge einer daraufhin zum 1. Januar 2019 erfolgenden Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 werden ab dem 1. Januar 2019 rechnerisch zu viel gezahlte Bezüge auf Grundlage der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Zulagenregelung verrechnet.*

   [3]Die Ausübung des Wahlrechts kann bis zum 30. Juni 2022 (Ausschlussfrist) gegenüber dem Dienstgeber erfolgen.

XVI. Redakteurinnen und Redakteure

Entgeltgruppe 13

Redakteure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung mit entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Redakteure, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (Anm. 24, 25).

Entgeltgruppe 14

1. Redakteure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenkreises aus der Entgeltgruppe 13 herausheben, sowie sonstige Redakteure, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (Anm. 24, 25),
2. Redakteure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch hochwertige Leistungen in einem besonders schwierigen Aufgabenkreis aus Entgeltgruppe 13 herausheben, sowie sonstige Redakteure, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (Anm. 24, 25),
3. Redakteure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung sowie sonstige Redakteure, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, wenn ihnen mindestens drei Angestellte der Entgeltgruppen 12 bis 13 ständig unterstellt sind (Anm. 24, 25).

Entgeltgruppe 15

Redakteure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung aus der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1

erheblich herausheben, sowie sonstige Redakteure, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (Anm. 24, 25).

Anmerkung 24:

[1]Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule

a) mit einer nicht an einer Fachhochschule abgelegten ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung oder

b) mit einer Masterprüfung

beendet worden ist.

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

Protokollerklärung zu Satz 5:

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

Anmerkung 25:

Das Tätigkeitsmerkmal des Redakteurs mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung ist erfüllt, wenn die Erledigung der dem Redakteur übertragenen Aufgaben zur Information der Öffentlichkeit (Planung und Bestimmung der Themen, Gestaltung und Erarbeitung des zu veröffentlichenden Materials, Auswahl und fachliche Beratung anderer Autoren sowie Überarbeitung des von diesen gelieferten Materials) ein Wissen und Können erfordert, wie es im Regelfalle durch eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung vermittelt wird.

XVII. Fahrerinnen und Fahrer im Bischöflichen Generalvikariat

Entgeltgruppe 8

Fahrerinnen und Fahrer im Bischöflichen Generalvikariat (Anm. 26).

Anmerkung 26:

Die Fahrerinnen und Fahrer erhalten zusätzlich zur Eingruppierung eine pauschale Zulage für die Ableistung von Diensten zu ungünstigen Zeiten in Höhe von 300 Euro. Diese pauschale Zulage nimmt nicht an den von der KODA beschlossenen allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

XVIII. Reinigungskräfte

Entgeltgruppe 2
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Reinigungskräfte im Innendienst.

XIX. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Leitungsteam der Pastoralen Räume

1. Entgeltgruppe 13
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Leitungsteam der Pastoralen Räume ohne abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (Anm. 27)

2. Entgeltgruppe 14
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Leitungsteam der Pastoralen Räume mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung (Anm. 27)

Anmerkung 27:
[1]Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule
a) mit einer nicht an einer Fachhochschule abgelegten ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung oder
b) mit einer Masterprüfung
beendet worden ist.
[2]Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. [3]Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wurde, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. [4]Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. [5]Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. [6]Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

Protokollerklärung zu Satz 5:
Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

Anlage 4b

(nicht besetzt,
siehe KA 2021 Nr. 6)

Anlage 4c

Allgemeine Entgeltordnung Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsdienst der Katholischen KiTa gGmbHs

(hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

(neu eingefügt durch Beschluss der KODA vom 19.08.2010, veröffentlich im KA 2010 Nr. 173, geändert durch KA 2011 Nr. 501, KA 2016 Nr. 85, KA 2016 Nr. 229, und KA 2017 Nr. 80, KA 2023 Nr. 109 und KA 2024 Nr. 37)

A. Tätigkeitsmerkmale

Entgeltgruppe S 2

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Unterstützungskräfte in der Kindertageseinrichtung.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe S 3

unbesetzt

Entgeltgruppe S 4

Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, Sozialassistentinnen und Sozialassistenten sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe S 5

unbesetzt

Entgeltgruppe S 6

unbesetzt

Entgeltgruppe S 7

unbesetzt

Entgeltgruppe S 8a

1. Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, als pädagogische Fachkraft.
2. Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, als pädagogische Fachkraft mit dem Zusatzauftrag der Gruppenleitung.
3. Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, als pädagogische Fachkraft mit spezifischem Auftrag.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2, 2a und 5)

Entgeltgruppe S 8b

Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten als pädagogische Fachkraft mit besonderem Auftrag.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2, 2a, 4 und 5)

Entgeltgruppe S 9

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Standortleitung und Leitungen von Kindertageseinrichtungen mit einer Gruppe.
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen und Vertreter von Standortleitungen und Leitungen von Kindertageseinrichtungen mit mindestens zwei Gruppen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2a und Nr. 3)

Entgeltgruppe S 10

unbesetzt

Entgeltgruppe S 11

unbesetzt

Entgeltgruppe S 11a

unbesetzt

Entgeltgruppe S 11b

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe S 12

unbesetzt

Entgeltgruppe S 13

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Standortleitungen und Leitungen von Kindertageseinrichtungen mit mindestens zwei Gruppen.
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen und Vertreter von Standortleitungen und Leitungen von Kindertageseinrichtungen mit vier Gruppen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2a und Nr. 3)

Entgeltgruppe S 14

unbesetzt

Entgeltgruppe S 15

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Standortleitungen und Leitungen von Kindertageseinrichtungen mit vier Gruppen
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen und Vertreter von Standortleitungen und Leitungen von Kindertageseinrichtungen mit fünf Gruppen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2a und Nr. 3)

Entgeltgruppe S 16

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Standortleitungen und Leitungen von Kindertageseinrichtungen mit fünf Gruppen.
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen und Vertreter von Standortleitungen und Leitungen von Kindertageseinrichtungen mit mindestens sechs Gruppen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2a und Nr. 3)

Entgeltgruppe S 17

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Standortleitungen und Leitungen von Kindertageseinrichtungen mit mindestens sechs Gruppen.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2a)

Entgeltgruppe S 18

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Gesamtleitungen von Gesamteinrichtungen.

B. Protokollerklärungen

1. Kindertageseinrichtungen im Sinne dieser Bestimmungen sind Kindergärten, Horte, Krippen, Spiel- und Lernstuben und andere Tageseinrichtungen für Kinder.
2. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auch in Freiwilligen Ganztagsschulen eingesetzt werden.

2a. [1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiterin/Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen/ Erziehern, von Kinderpflegerinnen/ Kinderpflegern, von Sozialassistentinnen/ Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegerinnen/ Heilerziehungspflegern übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. [2]Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 24 haben.

3. Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. Je Kindertageseinrichtung soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.
4. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.: Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung von Kindern mit und ohne Behinderung zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Kindern mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung.
5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
   a. Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung
   b. Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind,

   eingruppiert.

Anlage 4d

Allgemeine Entgeltordnung für angestellte Lehrkräfte, die nicht beamtenähnlich beschäftigt werden

(KA 2016 Nr. 188)

Für die Eingruppierung der Lehrkräfte, die nicht in einem beamtenähnlichen Beschäftigungsverhältnis angestellt sind, gelten jeweils die für die Länder Rheinland-Pfalz und Saarland maßgeblichen Bestimmungen der Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (EntgO-L) vom 28. März 2015 in der jeweils geltenden Fassung. *

* *Hinweis: Die Entgeltordnung für Lehrkräfte ist u.a. zu finden auf der Homepage der Tarifgemeindschaft Deutscher Länder unter: http://www.tdl-online.de/tv-l/tarifvertrag.html*

Anhang zur Anlage 4d - Angleichungszulage

(KA 2016 Nr. 188; geändert durch KA 2021 Nr. 86)

[1]Die Angleichungszulage im Sinne der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage 4d zur KAVO) wird ab 1. August 2017 gewährt. [2]Sie beträgt ab dem 1. Januar 2019 105 Euro, höchstens jedoch den Betrag, der als Höhergruppierungsgewinn bei entsprechender Anwendung des § 24 Absatz 2 Satz 2 und 3 der Anlage 13 zur KAVO zustehen würde.

Anlage 5a

Entgelttabelle (außer Lehrkräfte)

(monatlich in Euro)

(*zuletzt geändert durch KA 2024 Nr. 37)*

gültig vom 1. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2023

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,06	5.358,22	5.738,77	6.258,28	6.792,69	7.144,27
14	4.542,98	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	6.560,31
13	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.329,90	5.822,30	6.089,52
12	3.752,91	4.142,50	4.597,79	5.102,97	5.695,74	5.977,00
11	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	5.463,69
10	3.492,26	3.773,01	4.092,18	4.438,33	4.823,79	4.950,36
9c	3.390,37	3.640,83	3.913,20	4.206,69	4.522,19	4.748,36
9b	3.180,94	3.415,70	3.563,00	3.998,95	4.257,27	4.556,50
9a	3.069,16	3.271,39	3.468,21	3.906,05	4.005,11	4.258,04
8	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54
7	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28
6	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
5	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15
4	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
2	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
1		2.034,84	2.048,86	2.090,55	2.129,42	2.229,47

Anlage 5a

Entgelttabelle (außer Lehrkräfte)

(monatlich in Euro)

(*zuletzt geändert durch KA 2024 Nr. 37)*

gültig vom 1. Januar 2024 bis 29. Februar 2024

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,06	5.358,22	5.738,77	6.258,28	6.792,69	7.144,27
14	4.542,98	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	6.560,31
13	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.329,90	5.822,30	6.089,52
12	3.752,91	4.142,50	4.597,79	5.102,97	5.695,74	5.977,00
11	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	5.463,69
10	3.492,26	3.773,01	4.092,18	4.438,33	4.823,79	4.950,36
9c	3.390,37	3.640,83	3.913,20	4.206,69	4.522,19	4.748,36
9b	3.180,94	3.415,70	3.563,00	3.998,95	4.257,27	4.556,50
9a	3.069,16	3.271,39	3.468,21	3.906,05	4.005,11	4.258,04
8	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54
7	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28
6	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
5	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15
4	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
2	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
1		2.104,36	2.104,36	2.104,36	2.129,42	2.229,47

Anlage 5a

Entgelttabelle (außer Lehrkräfte)

(monatlich in Euro)

(*zuletzt geändert durch KA 2024 Nr. 37)*

gültig ab 1. März 2024

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

Anlage 5b

Entgelttabelle (Lehrkräfte)

(monatlich in Euro)

(in der Fassung KA 2023 Nr. 15)

gültig ab 1. Dezember 2022

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,31	5.394,35	5593,59	6.301,27	6.837,15	7.042,26
14	4.542,64	4.885,93	5.167,63	5.593,59	6.246,27	6.433,67
13	4.188,38	4.508,07	4.748,54	5.215,72	5.861,53	6.037,38
12	3.774,86	4.040,88	4.604,26	5.098,93	5.737,87	5.910,00
11	3.652,64	3.898,38	4.178,29	4.604,26	5.222,60	5.379,28
10	3.523,62	3.764,77	4.040,88	4.322,55	4.858,48	5.004,24
9b	3.136,59	3.369,08	3.520,54	3.939,07	4.295,09	4.423,96
9a	3.136,59	3.369,08	3.419,58	3.520,54	3.939,07	4.055,96
8	2.946,46	3.173,48	3.299,66	3.419,58	3.552,10	3.634,13
7	2.772,35	2.994,05	3.160,84	3.287,05	3.388,03	3.476,36
6	2.725,66	2.945,10	3.067,49	3.192,41	3.274,43	3.362,77
5	2.618,93	2.834,95	2.957,34	3.073,61	3.167,15	3.230,26
4	2.500,70	2.718,69	2.871,67	2.957,34	3.043,02	3.098,08
3	2.468,79	2.681,96	2.743,16	2.841,06	2.920,62	2.987,93
2	2.302,84	2.504,49	2.565,69	2.626,88	2.767,62	2.914,51
1	Je 4 Jahre	2.094,49	2.125,06	2.161,78	2.198,51	2.290,30

Anlage 5b

Entgelttabelle (Lehrkräfte)

(monatlich in Euro)

(in der Fassung KA 2024 Nr. 17)

gültig ab 1. Januar 2024

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,31	5.394,35	5593,59	6.301,27	6.837,15	7.042,26
14	4.542,64	4.885,93	5.167,63	5.593,59	6.246,27	6.433,67
13	4.188,38	4.508,07	4.748,54	5.215,72	5.861,53	6.037,38
12	3.774,86	4.040,88	4.604,26	5.098,93	5.737,87	5.910,00
11	3.652,64	3.898,38	4.178,29	4.604,26	5.222,60	5.379,28
10	3.523,62	3.764,77	4.040,88	4.322,55	4.858,48	5.004,24
9b	3.136,59	3.369,08	3.520,54	3.939,07	4.295,09	4.423,96
9a	3.136,59	3.369,08	3.419,58	3.520,54	3.939,07	4.055,96
8	2.946,46	3.173,48	3.299,66	3.419,58	3.552,10	3.634,13
7	2.772,35	2.994,05	3.160,84	3.287,05	3.388,03	3.476,36
6	2.725,66	2.945,10	3.067,49	3.192,41	3.274,43	3.362,77
5	2.618,93	2.834,95	2.957,34	3.073,61	3.167,15	3.230,26
4	2.500,70	2.718,69	2.871,67	2.957,34	3.043,02	3.098,08
3	2.468,79	2.681,96	2.743,16	2.841,06	2.920,62	2.987,93
2	2.302,84	2.504,49	2.565,69	2.626,88	2.767,62	2.914,51
1	Je 4 Jahre	2.158,35	2.158,35	2.161,78	2.198,51	2.290,30

Anlage 5c

Entgelttabelle
(Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlage 4c)
(monatlich in Euro)

(*zuletzt geändert durch KA 2024 Nr. 37)*

gültig vom 1. April 2022 bis 29. Februar 2024

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.025,78	4.133,45	4.666,83	5.066,83	5.666,85	6.033,52
S 17	3.696,23	3.966,79	4.400,13	4.666,83	5.200,16	5.513,51
S 16	3.616,47	3.880,13	4.173,46	4.533,47	4.933,48	5.173,50
S 15	3.481,65	3.733,42	4.000,14	4.306,81	4.800,16	5.013,48
S 14	3.446,47	3.695,15	3.991,52	4.292,99	4.626,36	4.859,69
S 13	3.361,11	3.603,41	3.933,46	4.200,11	4.533,47	4.700,14
S 12	3.351,74	3.593,37	3.909,61	4.189,61	4.536,30	4.682,97
S 11b	3.304,79	3.542,98	3.710,32	4.137,01	4.470,35	4.670,36
S 11a	3.242,17	3.475,77	3.641,71	4.066,80	4.400,13	4.600,14
S 9	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8b	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8a	2.931,61	3.142,47	3.360,03	3.566,15	3.767,64	3.979,52
S 7	2.855,54	3.060,84	3.265,12	3.469,36	3.622,58	3.853,46
S 4	2.730,63	2.926,79	3.105,53	3.226,82	3.341,72	3.520,72
S 3	2.572,41	2.756,99	2.928,70	3.086,37	3.158,51	3.244,68
S 2	2.377,38	2.490,44	2.574,07	2.664,88	2.767,00	2.869,15

Anlage 5c

Entgelttabelle
(Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlage 4c)

(monatlich in Euro)

(*zuletzt geändert durch KA 2024 Nr. 37)*

gültig vom 1. März 2024 bis 30. September 2024

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

Anlage 5c

Entgelttabelle
(Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlage 4c)

(monatlich in Euro)

(*zuletzt geändert durch KA 2024 Nr. 37)*

gültig vom 1. Oktober 2024

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

Anlage 6

Regelungen für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen (§ 27 Absatz 8 KAVO)

(KA 2008 Nr. 38)

§ 1

(1) [1]Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnis die KAVO Anwendung findet, durch besondere Umstände zu unabwendbaren Ausgaben genötigt, die sie aus den laufenden Bezügen nicht bestreiten können, so kann der Dienstgeber aus eigenen Mitteln auf Antrag unverzinsliche Vorschüsse gewähren. [2]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss sich in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden.

(2) Als besondere Umstände, die zu unabwendbaren Ausgaben nötigen, sind insbesondere anzusehen:
   a. Wohnungswechsel aus zwingendem Anlass,
   b. Aufwendungen aus Anlass der eigenen Eheschließung,
   c. Aussteuer oder Ausstattung eigener Kinder bei deren Verheiratung oder beim Verlassen des Elternhauses oder zur Erlangung einer selbständigen Lebensstellung,
   d. schwere Erkrankung, Ableben und Bestattung von mittellosen Familienangehörigen, wenn durch eine öffentliche oder private Fürsorgemaßnahme überhaupt nicht, nicht rechtzeitig oder nicht ausreichend geholfen wird,
   e. ungedeckter Verlust von Hausrat, Wäsche, Kleidern und Schuhwerk, zum Beispiel durch Brandschaden.

(3) [1]Unverzinsliche Vorschüsse können außerdem gewährt werden, wenn für die Aufwendungen bei einem Krankheits- oder Todesfall Ersatz von einer Versicherung zu erwarten ist oder von einem Dritten Schadensersatz wegen unerlaubter Handlung gefordert werden kann.
[2]Ein derartiger Vorschuss kann bis zur Höhe einer an sich möglichen Beihilfe gewährt werden und bleibt bis zur endgültigen Entscheidung über den Ersatzanspruch unabgewickelt. [3]Die Leistung des Vorschusses kann an die Bedingung geknüpft werden, dass der Vorschussnehmer als Sicherung seinen Ersatzanspruch in Höhe des Vorschusses dem Arbeitgeber überträgt und ihm die Befugnis einräumt, den abgetretenen Teil des Anspruches selbständig geltend zu machen. [4]Stellt sich innerhalb angemessener Zeit heraus, dass die Rechtsverfolgung des Anspruchs ohne Verschulden des Vorschussnehmers ganz oder zum Teil aussichtslos ist, wird der Vorschuss in eine Beihilfe umgewandelt.

§ 2

(1) Die Vorschüsse werden nicht gewährt:
   a. zu Aufwendungen aus Anlass der Erstkommunion, Firmung und entsprechenden Feiern,
   b. zum Erwerb oder zur Erhaltung von Grundstücken,
   c. wegen Inanspruchnahme als Bürge,
   d. zur Führung von Zivilprozessen,
   e. zur Beschaffung von Hausrat, sofern nicht die Voraussetzungen des § 1 Abs. 2, Buchstaben c, d oder e gegeben sind,
   f. zu regelmäßigen Aufwendungen, die aus den laufenden Bezügen zu bestreiten sind, zum Beispiel für regelmäßige Beschaffung von Kleidung, Wäsche und Schuhwerk, Beschaffung von Wintervorräten, Urlaubs- und Erholungsreisen.

(2) Ferner dürfen Vorschüsse nicht gewährt werden, wenn durch Gewährung einer Unterstützung oder Beihilfe für einen Krankheits-, Geburts- oder Todesfall oder durch Leistungen einer Versicherung ausreichend geholfen wird.

§ 3

Die Vorschüsse dürfen nicht zu einer untragbaren Verschuldung führen und sind deshalb sehr vorsichtig zu bemessen.

§ 4

[1]Der Vorschuss kann auf das 20fache des festzusetzenden monatlichen Tilgungsbetrages bemessen werden. [2]Der Höchstbetrag eines Vorschusses ist das Doppelte der monatlichen Dienstvergütung.

§ 5

(1) [1]Die Tilgung des Vorschusses beginnt mit dem auf die Auszahlung des Vorschusses folgenden Zahlungstages der Bezüge und muss spätestens bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses abgeschlossen sein. [2]Soweit der Vorschuss zu Leistungen verwendet worden ist, für die der Vorschussempfänger in der Folge Ersatz von anderer Seite (Versicherungsleistungen, Sterbegeld, Unterstützungen usw.) erhält, ist der Ersatzbetrag zwecks Tilgung des Vorschusses zu verwenden.

(2) Im Weihnachtsmonat und in dem Monat, in den der Hauptteil des zustehenden Erholungsurlaubs fällt, kann eine Tilgung des Vorschusses unterbleiben.

Anlage 7

Regelungen über die Gewährung von Beihilfen in Krankheitsfällen (§ 29 KAVO)

(KA 2008 Nr. 38)

§ 1

(1) [1]Der Beihilfeanspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 29 KAVO bestimmt sich nach den Regelungen der Beihilfeverordnung für Beamte im Dienst des Landes Rheinland-Pfalz v. 31.03.1958 (BVO) in der jeweiligen Fassung. [2]Diese Vorschriften finden entsprechende Anwendung, soweit sich aus den nachfolgenden Regelungen nicht etwas anderes ergibt.
[3]Beihilfen werden nicht gewährt zu Aufwendungen aus Anlass medizinischer Eingriffe, die gegen kirchliche Grundsätze verstoßen (z. B. Schwangerschaftsabbruch u. Sterilisation). Aufwendungen i.S.d. § 4a BVO sind nicht beihilfefähig. [4]An Stelle der Beihilfe für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung bei Lebendgeburten gemäß § 10 Nr. 6 BVO erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Leistungen nach § 28 Abs. 3 KAVO. [5]Zu dem berechtigten Personenkreis gehören auch die nach Absatz 3 Pflichtversicherten. [6]Nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einer entsprechend vollbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht.

(2) Keine Beihilfen werden gewährt:
   a. an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Zeit für weniger als ein Jahr beschäftigt sind,
   b. an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Probezeit,
   c. an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter Wegfall der Vergütung beurlaubt sind,
   d. an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst bereits einen Beihilfeanspruch erworben haben,
   e. an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund einer Beschäftigung des Ehegatten im öffentlichen Dienst im Beihilfefall eine berücksichtigungsfähige Person darstellen.

(3) [1]In der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Beihilfeberechtigte sind für sich und ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen, für die sie Anspruch auf Familienkrankenhilfe (§ 10 SGB V) haben oder die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, ausschließlich auf die ihnen zustehenden Leistungen der Versicherungsträger angewiesen. [2]Aufwendungen, die dadurch

entstanden sind, dass der Pflichtversicherte diese Leistungen nicht in Anspruch nimmt, sind nicht beihilfefähig. [3]In den Fällen, in denen die Versicherungsträger satzungsgemäß nur einen Zuschuss leisten, sind die geltend gemachten Aufwendungen im Rahmen der Beihilfeverordnung beihilfefähig. [4]Die beihilfefähigen Aufwendungen werden um den Zuschuss gekürzt. [5]Als Pflichtversicherte im Sinne dieses Absatzes gelten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren maßgebliche Vergütung aus der kirchlichen Tätigkeit unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze nach den Bestimmungen des SGB V liegt.

(4) Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter oder die- bzw. derjenige, für die oder den Aufwendungen entstanden sind, Mitglied einer Krankenkasse i. S. d. § 4 SGB V oder einer Ersatzkasse, so sind die beihilfefähigen Aufwendungen um die hierauf entfallenden Leistungen des Versicherungsträgers zu kürzen; Sterbegelder bleiben unberücksichtigt.

(5) [1]Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter oder die- bzw. derjenige, für die oder den beihilfefähige Aufwendungen entstanden sind, Mitglied in der privaten Krankenversicherung und erhält sie oder er nach Maßgabe des § 257 SGB V zu seinen Versicherungsbeiträgen einen Zuschuss, so ermäßigt sich der nach § 12 BVO ergebende Bemessungssatz um 20. [2]Satz 1 findet entsprechende Anwendung, wenn Aufwendungen entstanden sind, als freiwilliges Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse einen Zuschuss nach Maßgabe des § 257 SGB V zu seinen Versicherungsbeiträgen erhält und der Versicherungsträger nachweislich keine Leistungen zu den Aufwendungen gewährt. [3]Dies gilt jedoch nicht für die nach §§ 4a, 8, 9 und 10 Nr. 5 sowie nach § 11 BVO beihilfefähigen Aufwendungen.

(6) [1]Aufwendungen für Sanatoriumsaufenthalte und Heilkuren der in der gesetzlichen Krankenversicherung oder Rentenversicherung Versicherten, an deren Beiträgen der Arbeitgeber beteiligt ist oder denen er einen Zuschuss zu den Prämien einer Lebensversicherung zahlt, werden nur dann als beihilfefähig anerkannt, wenn die Versicherungsträger die Bewilligung eines Heil- und Kurverfahrens abgelehnt oder lediglich einen Zuschuss zu den Kosten zugesagt haben und der Amts- oder Vertrauensarzt die Durchführung eines Sanatoriumsaufenthaltes oder einer Heilkur als dringend notwendig bezeichnet. [2]Das gilt bei Sanatoriumsaufenthalten auch für die berücksichtigungsfähigen Angehörigen.

§ 2

Beihilfen werden auch gewährt:

1. an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über die Bezugszeit der vom Dienstgeber gewährten Krankenbezüge hinaus arbeitsunfähig sind,
2. an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Zeit der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,
3. an Mitarbeiterinnen für die Bezugszeit von Mutterschaftsgeld nach der Reichsversicherungsordnung oder dem Mutterschutzgesetz, solange das Arbeitsverhältnis fortbesteht.

§ 3

[1]Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen und ihre versorgungsberechtigten Hinterbliebenen erhalten Beihilfen wie Versorgungsempfänger im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BVO. [2]Dies gilt jedoch nur, wenn der Versorgungsanspruch im kirchlichen Dienst erworben wurde.

§ 4

[1]Die Beihilfen werden auf Antrag gewährt. [2]Über die Anträge entscheidet der Dienstgeber.

Anlage 8

Regelungen zur Erstattung von Dienstreisekosten nach § 30 KAVO

(KA 2008, Nr. 38; geändert durch KA 2009, Nr. 50; KA 2012, Nr. 91; KA 2013 Nr. 224; KA 2014 Nr. 90; KA 2015 Nr. 6; KA 2015 Nr. 137; KA 2016 Nr. 100 und KA 2017 Nr. 81)

§ 1
Begriffsbestimmung

(1) Dienstreisende im Sinne dieser Regelungen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Dienstreise oder einen Dienstgang ausführen.

(2) Dienstreisen im Sinne dieser Regelungen sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstortes, die vor Antritt angeordnet oder genehmigt worden sind.

(3) Dienstgänge im Sinne dieser Regelungen sind Gänge oder Fahrten am Dienst- oder Wohnort zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte, die vor Antritt angeordnet oder genehmigt worden sind.

(4) Eine Anordnung oder Genehmigung im Sinne der Absätze 2 und 3 ist nicht erforderlich, wenn sie nach der Tätigkeit der oder des Dienstreisenden oder dem Wesen des Dienstgeschäftes vorausgesetzt werden kann.

(5) [1]Dienstort ist die politische Gemeinde, in der die zuständige Dienststelle, bei der die oder der Dienstreisende regelmäßig beschäftigt ist, ihren Sitz hat. [2]Dienststätte ist die Stelle, bei der regelmäßig Dienst versehen wird. [3]Der Dienstort und die Dienststätte können vom Dienstgeber auch in einer Stellenzuweisung festgelegt werden.

(6) Fahrten oder Gänge zwischen Wohnung und Dienststätte sind unbeschadet der Regelung in § 11 Absatz 2 keine Dienstreisen oder Dienstgänge.

§ 2
Anspruch auf Reisekostenvergütung

(1) Dienstreisende erhalten auf Antrag eine Vergütung der dienstlich veranlassten notwendigen Reisekosten.

(2) [1]In der Regel wird für die Wegstreckenentschädigung die Strecke zwischen der Dienststätte und dem Ort des Dienstgeschäftes zu Grunde gelegt. [2]Wird die Dienstreise am Wohnort angetreten und/oder beendet, wird diese Fahrtstrecke der Wegstreckenentschädigung zu Grunde gelegt, wenn:

a. Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sowie der Fürsorge und
b. Belange und Erfordernisse des Dienstes berücksichtigt wurden.

(3) [1]Zuwendungen, die den Dienstreisenden von dritter Seite über dieselbe Dienstreise oder denselben Dienstgang gewährt werden, sind auf die Reisekostenvergütung anzurechnen. [2]§ 9 Abs. 3 bleibt unberührt.

(4) [1]Die Reisekostenvergütung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr schriftlich unter Verwendung der dafür vorgesehenen Formulare zu beantragen. [2]Die Frist beginnt mit dem Tage der Beendigung der Dienstreise oder des Dienstganges, in den Fällen des § 10 mit Ablauf des Tages, an dem der oder dem Dienstreisenden bekannt wird, dass die Dienstreise oder der Dienstgang nicht ausgeführt wird.

(5) [1]Für die Berechnung der Wegstreckenentschädigung ist die verkehrsübliche Straßenverbindung maßgeblich. [2]Längere Strecken werden berücksichtigt, wenn sie insbesondere auf Grund der Verkehrsverhältnisse (z.B. Umleitung, Stau) oder aus Gründen der Zeitersparnis benutzt wurden. [3]Wegstreckenentschädigung wird auch für dienstliche Fahrten am Geschäftsort einschließlich der Fahrten zu und von der Unterkunft gewährt.

§ 3
Beförderungsmittel

(1) Für Dienstreisen und Dienstgänge sind grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen.

(2) [1]Die oder der Dienstreisende kann ein eigenes oder ein von dritter Seite unentgeltlich zur Verfügung gestelltes Kraftfahrzeug nutzen, wenn dies aus zeitlichen, verkehrstechnischen oder sonstigen Gründen günstiger ist. [2]Als Beförderungsmittel für Dienstgänge wird auch das Fahrrad anerkannt.

§ 4
Art der Reisekostenvergütung

Die Reisekostenvergütung umfasst:

1. Fahrtkostenerstattung (§ 5),
2. Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung (§ 6),
3. Erstattung von Nebenkosten (§ 8),
4. Zahlung von Tagegeld (§ 9),
5. Erstattung von Auslagen für die Reisevorbereitung (§ 10).

§ 5
Fahrtkostenerstattung

(1) [1]Für Strecken, die mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt werden, werden in der Regel die entstandenen notwendigen Fahrtkosten der 2. Klasse erstattet. [2]Die Kosten einer höheren Klasse werden erstattet, wenn die oder der Dienstreisende diese aus triftigen Gründen benutzt hat. [3]Über das Vorliegen triftiger Gründe entscheidet die oder der Dienstreisende nach pflichtgemäßem Ermessen.

(2) Bei Verwendung einer privat erworbenen Bahn-Card werden die Kosten der Bahn-Card für das Kalenderjahr erstattet, wenn nachgewiesen wird, dass dem Dienstgeber

durch Verwendung der Bahn-Card im Laufe des Jahres Aufwendungen mindestens in Höhe der Kosten der Bahn-Card erspart wurden*.

§ 6
Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung

(1) [1]Für Strecken, die Dienstreisende mit einem Fahrzeug gemäß § 3 Abs. 2 zurückgelegt haben, wird als Auslagenersatz eine Wegstreckenentschädigung gewährt. [2]Diese richtet sich nach dem jeweils geltenden steuerlich zulässigen Höchstbetrag für Dienstreisen.

(2) Dienstreisende, die in einem Fahrzeug gemäß § 3 Abs. 2 Satz 1 Personen mitgenommen haben und nach diesen Regelungen Anspruch auf Fahrtkostenerstattung haben, erhalten eine Mitnahmeentschädigung nach dem jeweils geltenden steuerlich zulässigen Höchstbetrag.

§ 7
Dauer der Dienstreise

Die Dauer der Dienstreise bestimmt sich nach der Abreise und Ankunft an der Wohnung, es sei denn, die Dienstreise beginnt oder endet an der Dienststätte.

§ 8
Erstattung von Nebenkosten

Entstehen bei der Dienstreise weitere notwendige Auslagen, die nicht durch Fahrtkostenerstattung oder Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung abgegolten sind (z.B. Übernachtung, Parkgebühren usw.), werden diese bei Nachweis als Nebenkosten erstattet.

---

*Die Erstattung der Kosten für die Anschaffung der privaten BahnCard erfolgt unmittelbar, wenn in einem Zeitraum von zwölf Monaten vor Erwerb der BahnCard Aufwendungen im Sinne von Absatz 2 erspart worden wären, und unter dem Vorbehalt, dass während der Gültigkeitsdauer der BahnCard die Kosten tatsächlich erspart werden.
Dienstreisende, die den Nachweis ersparter Aufwendungen nicht in voller Höhe führen können, sind berechtigt, eine anteilige Erstattung der Kosten der privaten BahnCard in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 zu verlangen.
Die Kostenerstattung erfolgt auf Antrag zu dem Zeitpunkt, an dem sich die Kosten vollständig amortisiert haben. Ist am Ende der Gültigkeitsdauer der privat erworbenen BahnCard lediglich eine Teilamortisation eingetreten, erfolgt auf Antrag Teilkostenerstattung. Eine unmittelbare Erstattung der Kosten für die erstmalige Anschaffung der privat erworbenen BahnCard kann erfolgen, wenn der Antragsteller eine nachvollziehbare Prognose für sein künftiges Nutzungsverhalten der privat erworbenen BahnCard zur Verfügung stellt, die sicher erwarten lässt, dass während der Nutzungsdauer Vollamortisation eintreten wird. Sollte sich die Prognose später als falsch herausstellen und nur Teilamortisation eingetreten sein, so hat der Antragsteller die Erstattung anteilig zurückzuzahlen.
Dem Antrag auf Kostenerstattung sind jeweils eine unterschriebene Aufstellung über die ersparten Aufwendungen oder die Prognose über die zu erwartenden Aufwendungen und der Kaufbeleg für die privat erworbene BahnCard beizufügen.

§ 9
Tagegeld

(1) Als Ersatz von Mehraufwendungen für Verpflegung erhalten Dienstreisende ein Tagegeld.
(2) Die Höhe des Tagegeldes richtet sich nach der Verpflegungspauschale, die sich aus den einschlägigen Vorschriften des Einkommenssteuergesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung ergibt.
(3) Erhalten Dienstreisende anlässlich der Dienstreise vom Dienstgeber oder auf dessen Veranlassung unentgeltlich Verpflegung, finden die einschlägigen Anrechnungsvorschriften des Einkommenssteuergesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung.

§ 10
Erstattung von Auslagen für die Reisevorbereitung

Wird eine Dienstreise oder ein Dienstgang aus Gründen, welche die oder der Dienstreisende nicht zu vertreten hat, nicht ausgeführt, so werden die im Rahmen der Vorbereitungen entstandenen notwendigen, nach diesen Regelungen berück-sichtigungsfähigen, Auslagen erstattet.

§ 11
Reisekostenvergütung in besonderen Fällen

(1) Bei Versetzung, Abordnung, Aufhebung einer Abordnung, bei einer Dienstreise ins Ausland, bei unterbrochenen Dienstreisen und bei Dienstreisen in Verbindung mit einer Urlaubsreise ist über die Erstattung der Reisekosten vor Antritt der Dienstreise in sinngemäßer Anwendung dieser Verordnung eine Vereinbarung zwischen der oder dem Dienstreisenden und dem Dienstgeber zu treffen.
(2) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf Fahrtkostenerstattung oder Wegstreckenentschädigung für zusätzliche Fahrten zur Dienststätte, wenn die Fahrt zur Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen oder zur Erledigung unaufschiebbarer dienstlicher Geschäfte erforderlich war. [2]Abgaben, die aus der Zahlung von Kostenersatz für zusätzliche Fahrten von der Wohnung zur Dienststätte entstehen, sind von der oder dem Dienstreisenden zu tragen.

§ 12
Schadenersatz bei Unfall

(1) Tritt anlässlich der Dienstreise an einem Fahrzeug gemäß § 3 Abs. 2 ein Unfallschaden ein, so ersetzt das Bistum Trier den nachgewiesenen Schaden bis zur Höhe von 300,00 € unter der Voraussetzung, dass der Schaden von der oder dem Dienstreisenden nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht wurde und kein Anspruch auf Schadenersatz gegen einen Haftpflichtigen besteht.
(2) [1]Zur Deckung eines darüber hinausgehenden Schadens hat das Bistum Trier eine Kaskoversicherung sowie eine SFR (Schadensfreiheitsrabatt) - Erstattungsversicherung abgeschlossen. [2]Insoweit erfolgt die Schadensregulierung nach den Bestimmungen

dieser Versicherungsverträge***.** [3]Ein von der SFR-Erstattungsversicherung wegen der Überschreitung des Erstattungszeitraumes nicht gedeckter Schaden wird vom Dienstgeber erstattet, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den tatsächlich entstandenen Schaden nachweist.

(3) Nicht ersetzt werden sonstige Schäden wie Kosten eines Mietwagens, Nutzungsausfall, Wertminderung des Unfallfahrzeuges, versicherungsbedingte Abzüge des Vollkaskoversicherers.

§ 13
Ausführungsregelungen

Die zur Ausführung dieser Regelungen notwendigen Festlegungen trifft der Dienstgeber.

***** *veröffentlicht im KA 2015, Nr. 143 und KA 2018, Nr. 185*

Anlage 8a

(eingefügt durch Beschluss der KODA vom 17.02.2009; veröffentlicht im KA 2009, Nr. 69)

§ 1
Schutzkleidung

[1]Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Dienstgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Dienstgebers. [2]Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. [3]Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

Protokollnotiz zu § 1:
Zur Auslegung werden die einschlägigen berufsgenossenschaftlichen Vorschriften herangezogen.

§ 2
Dienstkleidung

[1]Soweit vom Dienstgeber das Tragen von Dienstkleidung angeordnet ist, wird sie unentgeltlich gestellt. [2]Sie bleibt Eigentum des Dienstgebers. [3]Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

§ 3
Reinigung von Dienst- und Schutzkleidung

(1) Die Reinigung der Schutzkleidung erfolgt auf Kosten der Einrichtung.

(2) [1]Für die regelmäßige Reinigung und Instandhaltung der Dienstkleidung hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Sorge zu tragen. [2]Hierfür trägt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Kosten.

Anlage 9

Regelungen zu den Voraussetzungen und zur Durchführung der Altersteilzeitarbeit und flexibler Altersarbeitszeit nach § 31 der KAVO

Gültig ab 1. Januar 2011

(Beschluss der KODA vom 25.10.2010: veröffentlicht im KA 2010 Nr. 213; geändert durch KA 2011 Nr. 3; KA 2011 Nr. 501; KA 2012 Nr. 164; KA 2013 Nr. 224, KA 2014 Nr. 143, KA 2017 Nr. 4, KA 2018 Nr. 174, KA 2021 Nr. 69, KA 2021 Nr. 92 und KA 2024 Nr. 89)

I. Geltungsbereich

§ 1
Geltungsbereich

Diese Bestimmungen gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnis die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) Anwendung findet.

II. Altersteilzeit (ATZ)

§ 2
Inanspruchnahme von Altersteilzeit

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

a. in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen (§ 3) und
b. im Übrigen im Rahmen einer Quote (§ 4)

möglich.

§ 3
Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen

[1]Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes kann, ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht, in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf vereinbart werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen. [2]Die Festlegung der in Satz 1 genannten Bereiche und die Entscheidung,

ob, in welchem Umfang und für welchen Personenkreis dort Altersteilzeitarbeit zugelassen wird, erfolgt durch den Dienstgeber.

§ 4
Altersteilzeit im Übrigen

1) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird im Rahmen der Quote nach Absatz 2 die Möglichkeit eröffnet, Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes in Anspruch zu nehmen, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen.
(2) [1]Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v.H. der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 1) der Einrichtung von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. [2]Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres.
(3) Der Dienstgeber kann ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

Protokollerklärungen zu § 4 Absatz 2:

1. Einrichtung im Sinne dieser Vorschrift ist die Einrichtung im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechtes bzw. der Zuständigkeitsbereich der Sondervertretung des Bistums Trier.
2. [1]In die Quote werden alle zum jeweiligen Stichtag bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse einschließlich solcher nach § 3 dieser Anlage einbezogen. [2]Die so errechnete Quote gilt für das gesamte Kalenderjahr; unterjährige Veränderungen bleiben unberücksichtigt. [3]Die Quote wird jährlich überprüft.
3. In Einrichtungen, in denen weniger als 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, kann der Dienstgeber wegen der regelmäßigen Überschreitung der Quote nach Absatz 2 unabhängig vom Vorliegen der Voraussetzungen des § 2 Buchstabe a ein Altersteilzeitverhältnis nach Maßgabe dieser Ordnung vereinbaren.

§ 5
Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit

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

§ 6
Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

(1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein und darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten.

(2) [1]Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. [2]Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Abs. 2 AltTZG; dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach den Bestimmungen der KAVO überschritten haben.

(3) [1]Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a. durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder
b. in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Beschäftigten anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 freigestellt werden (Blockmodell).

[2]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können vom Dienstgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 7
Entgelt und Aufstockungsleistungen

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Teilzeitmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe a) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 27 Abs. 2 KAVO ergebenden Beträge. [2]Maßgebend ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Abs. 2.

(2) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe b) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 Satz 2) weitergearbeitet hätten; die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben (§ 7b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt. [2]Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Tariferhöhungen in der von der KODA jeweils festzulegenden Höhe.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:
Das Wertguthaben erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent.

(3) [1]Das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt wird nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 um 20 v.H. aufgestockt. [2]Bemessungsgrundlage für die Aufstockung ist das Regelarbeitsentgelt für die Teilzeitarbeit (§ 6 Abs. 1 AltTZG). [3]Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z. B. Jahressonderzahlung) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z. B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden, sowie Sachbezüge, die während der

Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unvermindert zustehen, gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. [4]Sätze 1 bis 3 gelten für das bei Altersteilzeit im Blockmodell in der Freistellungsphase auszukehrende Wertguthaben entsprechend.

(4) [1]Neben den vom Dienstgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt entrichtet der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenaufstockung) nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b i. V. m. § 6 Abs. 1 AltTZG. [2]Für von der Versicherungspflicht befreite Beschäftigte im Sinne von § 4 Abs. 2 AltTZG gilt Satz 1 entsprechend.

(5) [1]In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach den Absätzen 1 bis 4 längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung nach § 25 Abs. 1 Satz 1, Abs. 6 KAVO und § 12 Abs. 3 der Anlage 13 zur KAVO. [2]Für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 25 Abs. 2 bis 5 KA VO), längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, wird der Aufstockungsbetrag gemäß Absatz 3 in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt.

§ 8
Verteilung des Urlaubs im Blockmodell

[1]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Altersteilzeit im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. [2]Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Beschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 9
Nebentätigkeit

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. [2]Bestehende Regelungen der KAVO über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

(2) [1]Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausüben oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch übersteigen. [2]Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

§ 10
Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit

Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (z.B. nach § 25 Abs. 1 Satz 1 KAVO) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

§ 11
Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände
   a. mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann oder
   b. mit Beginn des Kalendermonats, für den die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.

(3) [1]Endet bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter, die oder der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie oder er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer oder seiner tatsächlichen Beschäftigung, die sie oder er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um die vom Arbeitgeber gezahlten Aufstockungsleistungen. [2]Bei Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters steht dieser Anspruch den Erben zu.

III. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)

§ 12
Flexible Altersarbeitszeit

[1]Älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird in einem Modell der flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER) ein gleitender Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht. [2]Das Modell sieht vor, dass die Beschäftigten über einen Zeitraum von vier Jahren ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzieren und gleichzeitig eine Teilrente in Höhe von höchstens 50 v.H. der jeweiligen Altersrente beziehen. [3]Die reduzierte Arbeitsphase beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann und geht zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus. [4]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten nach Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente einen Anschlussarbeitsvertrag für zwei Jahre unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis bei Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente endet. [5]Die übrigen Beendigungstatbestände nach den Bestimmungen der KAVO bleiben unberührt. [6]Auf die Vereinbarung von flexibler Altersarbeitszeit besteht kein Rechtsanspruch.

IV. Schlussvorschriften

§ 13
Inkrafttreten, Geltungsdauer

Die Bestimmungen dieser Anlage treten mit Wirkung zum 1. Januar 2011 in Kraft und gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 2022 die jeweiligen Voraussetzungen nach dieser Anlage erfüllen und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2023 begonnen hat.

Anlage 10

Regelungen zum Rationalisierungsschutz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 32 der KAVO

(KA 2008 Nr. 38, S. 95 ff, geändert durch KA 2018 Nr. 174)

Vorbemerkung:
[1]Rationalisierung einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der Verwaltungen und Betriebe anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen. [2]Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. [3]Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften.
[4]Für Maßnahmen, die nicht unter diese Regelungen fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften und die Bestimmungen der KAVO unberührt.

§ 1
Begriffsbestimmung

(1) [1]Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Regelungen sind vom Dienstgeber veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. [2]Unter den Voraussetzungen des Unterabsatz 1 kommen als Maßnahmen z. B. in Betracht:
   a. Stilllegung oder Auflösung einer Verwaltung/eines Betriebes bzw. eines Verwaltungs-/Betriebsteils;
   b. Verlegung oder Ausgliederung einer Verwaltung/eines Betriebes bzw. eines Verwaltungs-/Betriebsteils;
   c. Zusammenlegung von Verwaltungen/Betrieben bzw. von Verwaltungs-/ Betriebsteilen;
   d. Verlagerung von Aufgaben zwischen Verwaltungen/Betrieben;
   e. Einführung anderer Arbeitsmethoden, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

(2) [1]Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z. B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Abs. 1. [2]Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Abs. 1 Unterabsatz 1 jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

(3) Diese Verordnung gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613a BGB.

Protokollnotizen zu Abs. 1:

1. [1]Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen. [2]Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird. [3]Eine Änderung, die für die gesamte Verwaltung bzw. den gesamten Betrieb nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Verwaltungs- bzw. Betriebsteil erheblich bzw. wesentlich sein. [4]Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.
2. Keine Maßnahmen im Sinne des Abs. 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar z. B. durch
   - einen voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang;
   - eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung;
   - Wegfall zweckgebundener Drittmittel veranlasst sind.
3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund Werkvertrages durchgeführt werden sollen (z. B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).

§ 2
Unterrichtungspflicht

(1) [1]Der Dienstgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. [2]Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten.

(2) [1]Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung sind zu beachten. [2]Sie werden durch diese Regelungen nicht berührt.

(3) Unbeschadet der Abs. 1 und 2 soll der Dienstgeber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

Protokollnotiz:

[1]§ 2 stellt eine analoge Übernahme der Bestimmungen des § 2 RTV dar und begründet keine weitergehenden Rechte als die Bestimmungen der MAVO des Bistums Trier. [2]§ 2 besitzt infolge der Regelung des § 55 MAVO keinen rechtsbegründenden Charakter. [3]Gemäß § 55 MAVO kann das Mitarbeitervertretungsrecht nicht abweichend von der Mitarbeitervertretungsordnung geregelt werden.

§ 3

Arbeitsplatzsicherung

(1) [1]Der Dienstgeber ist der oder dem von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Mitarbeiterin oder Mitarbeiter nach den Abs. 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. [2]Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters voraus.

(2) [1]Der Dienstgeber ist verpflichtet, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern.
Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Unterabsatz 1, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt.
Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Dienstgeber gilt folgende Reihenfolge:
   a. Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an demselben Ort,
   b. Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an einem anderen Ort oder in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an demselben Ort,
   c. Arbeitsplatz in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an einem anderen Ort.

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter abgewichen werden.
Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatz 3 nicht zur Verfügung, soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihr oder ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) [1]Kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeitern kein Arbeitsplatz im Sinne des Abs. 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. [2]Abs. 2 Unterabsatz 3 und 4 gilt entsprechend. [3]Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleichgeeigneten Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Abs. 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Dienstgeber im Geltungsbereich der Bistums-KODA an demselben Ort zu bemühen.

(5) Kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Abs. 2 bis 4 zur Verfügung gestellt werden, kann der Dienstgeber der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter auch einen Arbeitsplatz bei einem anderen kirchlichen oder öffentlichen Dienstgeber, der die KAVO oder Bestimmungen wesentlich gleichen Inhaltes anwendet, vorzugsweise an demselben Ort, nachweisen.

(6) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen ihr oder ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Abs. 2 bis 5 anzunehmen, es sei denn, dass ihr oder ihm die Annahme nach ihren oder seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

§ 4

Fortbildung, Umschulung

(1) [1]Ist nach § 3 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Dienstgeber rechtzeitig zu veranlassen oder auf seine Kosten durchzuführen. [2]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf ihre oder seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

(2) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. [2]Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. [3]Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihr oder ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Dienstgeber berechtigt, das nach Abs. 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

Protokollnotiz zu Abs. 1 Unterabsatz 2:
Gibt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der das 55. Lebensjahr vollendet hat, ihre oder seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

§ 5
Besonderer Kündigungsschutz

(1) [1]Ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. [2]Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) [1]Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 2 bis 5 nicht angeboten werden kann oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 6 nicht annimmt. [2]Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 40 Abs. 1 KAVO eine längere Kündigungsfrist ergibt. [3]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit (§ 40 Abs. 3 KAVO) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber entgegen § 3 Abs. 6 nicht annimmt.
[4]Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 6
Vergütungssicherung

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 3 Abs. 2 und 3 eine Minderung der Vergütung, ist der Dienstgeber verpflichtet, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Vergütung auf der Grundlage des Sicherungsbetrages (Abs. 2) zu wahren.

(2) Der Sicherungsbetrag entspricht dem der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zustehenden Entgelt gemäß § 19 KAVO.

(3) [1]Für die Dauer der für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter nach § 40 Abs. 1 KAVO geltenden Frist – bei unter § 40 Abs. 2 KAVO fallende Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Dauer von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres – erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um den Teil des Ortszuschlags, der sich aus der Differenz zwischen der Stufe 1 und der für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter maßgebenden Stufe ergibt. [2]Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach der Anordnung des Dienstgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

(4) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der an dem nach Abs. 3 Unterabsatz 2 für sie oder ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 40 Abs. 3 KAVO) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die persönliche Zulage nach Abs. 3 auch nach Ablauf der für sie oder ihn nach Abs. 3 Unterabsatz 1 maßgebenden Frist. [2]Der Sicherungsbetrag vermindert sich mit jeder allgemeinen Vergütungserhöhung – beginnend mit der ersten allgemeinen Vergütungserhöhung nach Ablauf der für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter nach Abs. 3 Unterabsatz 1 maßgebenden Frist – bei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, die oder der an dem nach Abs. 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag

a. eine Beschäftigungszeit (§ 40 Abs. 3 KAVO) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 50. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt fünfmal um jeweils ein Fünftel;
b. eine Beschäftigungszeit (§ 40 Abs. 3 KAVO) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt viermal um jeweils ein Viertel;
c. die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllt, insgesamt dreimal um jeweils ein Drittel der Summe der Bezügebestandteile, die nach Abs. 2 Buchstabe b und c bei der Errechnung des Sicherungsbetrages zu berücksichtigen waren.

[3]Eine Verminderung unterbleibt bei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, die oder der an dem nach Abs. 3 Unterabsatz 2 für sie oder ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 40 Abs. 3 KAVO) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das

55. Lebensjahr vollendet hat. [4]Der jeweilige Sicherungsbetrag erhöht sich für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter, die oder der

a. an dem nach Abs. 3 Unterabsatz 2 für sie oder ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 40 Abs. 3 KAVO) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um vier Viertel,
b. unter Unterabsatz 2 Buchstabe a fällt, jeweils um drei Viertel,
c. unter Unterabsatz 2 Buchstabe b fällt, jeweils um die Hälfte,
d. an dem nach Abs. 3 Unterabsatz 2 für sie oder ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 40 Abs. 3 KAVO) von mehr als zehn Jahren zurückgelegt hat, jeweils um ein Viertel der sich aus einer allgemeinen Vergütungserhöhung ergebenden Mehrbeträge der Bezüge im Sinne des Abs. 2 Buchstabe a aus der neuen Tätigkeit.

[5]Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist, weil die um den Teil des Ortszuschlags, der sich aus der Differenz zwischen der Stufe 1 und der für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter maßgebenden Stufe ergibt, verminderten jeweiligen Bezüge aus der neuen Tätigkeit den Sicherungsbetrag nicht unterschritten haben oder hätten.

(5) Wird mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der maßgebende Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(6) [1]Die persönliche Zulage wird neben der Vergütung aus der neuen Tätigkeit gezahlt. [2]Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 28 Abs. 4 KAVO) berücksichtigt.

(7) [1]Die Absätze 2 bis 6 gelten nicht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ihre oder seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Abs. 1 Unterabsatz 2 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht. [2]Die persönliche Zulage entfällt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. [3]Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach §§ 236, 236a oder 237a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

(8) Bei Vergütungssicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

§ 7
Abfindung

(1) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit (§ 40 III KAVO)	**bis zum vollendeten 40. Lebensjahr**	**nach vollendetem 40. 45. 50. 55. Lebensjahr**			
	Monatsbezüge				
3 Jahre	-	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	-	12	13	15	17
25 Jahre	-	13	14	16	18

[2]Monatsbezug ist der Betrag, der der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter als Vergütung (§ 19 KAVO) im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) [1]Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. [2]Hat der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Kündigung aus einem von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 3 Abs. 6, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 4 Abs. 1 Unterabsatz 2) erfolgt ist oder

b) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil sie oder er von einem anderen Dienstgeber im kirchlichen oder öffentlichen Dienst übernommen wird.

(4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nach der KAVO nicht zu.

§ 8
Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) [1]Ansprüche aus dieser Verordnung bestehen nicht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständigen Versorgungseinrichtung i.S.d. § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. [2]Satz 1 gilt nicht für eine Mitarbeiterin, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 237a SGB VI erfüllt, solange ihre Versorgungsrente nach § 55 Abs. 6 der Satzung der KZVK oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrundeliegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Abs. 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Tritt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrundeliegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen oder öffentlichen Dienstgeber ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 9
Anrechnungsvorschrift

(1) [1]Leistungen, die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach diesen Regelungen anzurechnen. [2]Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Dienstgeber (z. B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihr oder ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. [2]Sie oder er hat den Dienstgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihr oder ihm gewährten Leistungen im Sinne des Abs. 1 unverzüglich zu unterrichten.
[3]Kommt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ihren oder seinen Verpflichtungen nach Unterabsatz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihr oder ihm Ansprüche nach diesen Regelungen nicht zu.

Anlage 10a*

Regelungen zur Vermeidung von Nachteilen im Rahmen der strukturellen Veränderungen in der Umsetzung der Ergebnisse der Diözesansynode 2013 – 2016

(KA 2019 Nr. 212; geändert durch KA 2020 Nr. 8 und KA 2022 Nr. 127))

Vorbemerkung

[1]Mit dem „Dekret über das Ende der Diözesansynode und über die Veröffentlichung ihres Abschlussdokuments" (KA 2016 Nr. 119) vom 15.05.2016 hat Bischof Stephan das in dem Abschlussdokument beschriebene zukünftige kirchliche Handeln im Bistum Trier gem. Can. 466 CIC verbindlich in Kraft gesetzt.
[2]In dem Abschlussdokument „heraus gerufen – Schritte in die Zukunft wagen" (KA 2016 Nr. 120) wurde u.a. der Perspektivwechsel „Weite pastorale Räume einrichten und netzwerkartige Kooperationsformen verankern" beschrieben. [3]Hierzu wurde erklärt, dass dieser Perspektivwechsel u.a. einen deutlichen strukturellen Einschnitt erfordere.
[4]Im Schreiben des Bischofs vom 24. Februar 2021 zur Reform der Pfarreien auf der Grundlage der Beschlüsse der Diözesansynode 2013-2016 (KA 2021 Nr. 84) hat Bischof Stephan die verbindlichen Grundentscheidungen und Vorgaben vorgelegt (vgl. Ziffer 20). [5]Um die Seelsorge durch gemeinsames Handeln zu fördern, werden gemäß § 1 Abs. 1 des Statuts für die pastoralen Räume (vgl. KA 2022 Nr. 54), beginnend mit dem 1. Januar 2022, bei gleichzeitiger Aufhebung oder Änderung bestehender Dekanate jeweils mehrere benachbarte Pfarreien gemäß can. 374 § 2 CIC in Verbindung mit § 1 Absatz 3 der Diözesanbestimmungen über die Gliederung des Bistums zu einem Pastoralen Raum zusammengeschlossen.

[6]Davon berührt sind die Arbeitsverhältnisse

- der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der bisherigen Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände und, soweit betroffen,
- der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bistum Trier.

[7]Bei der Durchführung von strukturellen Veränderungen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. [8] Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften. [9] Für Maßnahmen, die nicht unter diese Regelungen fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften und die Bestimmungen der KAVO unberührt.

§ 1

* *Die Anlage 10a tritt zum 01.04.2022 wieder – in geänderter Fassung – in Kraft.*

Sachlicher Geltungsbereich

Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse durch die strukturellen Veränderungen in der Umsetzung der Ergebnisse der Diözesansynode 2013-2016 betroffen sind.

§ 2
Persönlicher Geltungsbereich

(1) Die Regelungen der Anlage 10a gelten, soweit nichts anderes bestimmt ist, nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.

(2) Die Anlage 10a findet keine Anwendung auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
   a. denen aus einem in ihrem Verhalten oder in ihrer Person liegenden Grund gekündigt wird,
   b. mit denen aus einem in ihrem Verhalten oder in ihrer Person liegenden Grund ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird,
   c. die das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen als den im Zusammenhang mit der Umsetzung der Aufhebungs- und Errichtungsordnung zusammenhängenden Veränderungen kündigen oder einen Aufhebungsvertrag vereinbaren.

§ 3
Begriffsbestimmung

(1) [1]Maßnahmen im Sinne dieser Regelungen sind vom Dienstgeber veranlasste Änderungen des Arbeitsverhältnisses als Folge der Umsetzung der strukturellen Veränderungen in der Umsetzung der Ergebnisse der Diözesansynode 2013-2016. [2]Als Maßnahmen kommen z. B. in Betracht:
   a. Änderung des bisherigen Einsatzortes und/oder Dienstsitzes,
   b. Änderung des bisherigen Beschäftigungsumfanges,
   c. Änderung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(2) Bruttomonatsgehalt ist 1/12 der Gesamteinkünfte der letzten zwölf Monate, bestehend aus dem Tabellenentgelt nach § 19 Abs. 1 KAVO, der Jahressonderzahlung nach § 23 KAVO, dem Leistungsentgelt nach § 22 KAVO sowie den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Strukturausgleich nach KAVO auf der Basis der vertraglichen regulären Arbeitszeit ohne Berücksichtigung von Zeitzuschlägen, Erschwerniszuschlägen und Leistungen mit Aufwendungscharakter.

(3) [1]Angebot eines anderen Arbeitsplatzes meint ein verbindliches Angebot (unterzeichneter Arbeitsvertrag oder schriftliche Zusage) für eine Stelle beim gleichen Arbeitgeber. [2]Nachweis eines anderen Arbeitsplatzes meint einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber. *

---

* *Dieser Verpflichtung wird der Arbeitgeber grundsätzlich gerecht, wenn er sich bei der zuständigen Arbeitsagentur nach entsprechenden Arbeitsplätzen erkundigt. Wenn ihm freie Arbeitsplätze*

§ 4
Arbeitsplatzsicherung

(1) Die Arbeitsplatzsicherung hat Vorrang vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(2) [1]Der Dienstgeber ist der oder dem von einer Maßnahme im Sinne des § 3 Abs. 1 betroffenen Mitarbeiterin oder Mitarbeiter nach den Absätzen 3 bis 9 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. [2]Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Weiterqualifizierung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters voraus.
[3]Der Dienstgeber lädt die von einer Maßnahme gemäß § 3 Abs. 1 betroffenen Mitarbeiter zu einem Gespräch über die weitere Beschäftigung ein, an dem auf Wunsch auch ein MAV-Mitglied teilnehmen kann.

(3) [1]Der Dienstgeber ist verpflichtet, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten. [2]Ein Angebot eines Arbeitsplatzes muss die Bezeichnung der angebotenen Stelle mit einer möglichst exakten Beschreibung der Tätigkeit, der tariflichen Eingruppierung, Art, Höhe und Zusammensetzung des Entgeltes und des Beschäftigungsumfangs enthalten. [3]Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Satzes 1, wenn die Anforderungen der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entsprechen oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die erforderliche Qualifikation durch eine vom Dienstgeber angebotene Fortbildung (§ 5) erwerben kann und sich durch die neue Tätigkeit weder die bisherige Eingruppierung noch der Beschäftigungsumfang ändert. [4]Sofern ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber nicht in derselben Einrichtung/Dienststelle oder in einer anderen Einrichtung/Dienststelle am gleichen Dienstort zur Verfügung steht, ist dieser örtlich zumutbar, wenn die durchschnittliche einfache Wegezeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bei Nutzung der schnellsten Fahrtmöglichkeit 60 Minuten nicht überschreitet. [5]Hat die durchschnittliche einfache Wegezeit schon zum bisherigen Arbeitsplatz mehr als 60 Minuten betragen, so wird diese Wegezeit zu Grunde gelegt. [6]Soweit im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung eine Blockbildung grundsätzlich nicht möglich ist, beträgt die zumutbare einfache Wegezeit 1/8 der individuellen täglichen Arbeitszeit, sofern nicht schon zum bisherigen Arbeitsplatz eine einfache längere Wegezeit zurückgelegt wurde.

(4) [1]Kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei einem Dienstgeber des kirchlichen Dienstes (katholische und evangelische Kirche einschließlich Caritas und Diakonie) nachzuweisen (§ 3 Abs. 3 Satz 2). [2]Absatz 3, Sätze 2 bis 6 gelten entsprechend.

(5) Kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 3 und 4 angeboten bzw. nachgewiesen werden, verpflichtet sich der Dienstgeber, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz

---

benannt werden, setzt er sich mit den in Betracht kommenden Arbeitgebern in Verbindung, um auf eine Einstellung des Arbeitnehmers hinzuwirken.

in einer seiner Einrichtungen oder bei einem in Absatz 4 genannten Dienstgeber anzubieten bzw. nachzuweisen.

(6) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen ihr bzw. ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 5 anzunehmen, es sei denn, dass ihr bzw. ihm die Annahme nach ihren bzw. seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billiger Weise nicht zugemutet werden kann. [2]Die Zumutbarkeit in den Fällen des Absatzes 5 bestimmt sich nach folgenden Kriterien:

- beruflich zumutbar, wenn die Anforderungen der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entsprechen oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die erforderliche Qualifikation durch eine vom Dienstgeber angebotene Weiterqualifizierungsmaßnahme erwerben kann,
- wirtschaftlich zumutbar, wenn die neue Tätigkeit sowohl in der grundständigen Eingruppierung als auch in der Stufe nicht mehr als höchstens eine Entgeltgruppe niedriger bewertet ist als die bisherige bzw. bei neuen Arbeitgebern ohne vergleichbares Vergütungssystem das bisherige Bruttomonatsgehalt im Sinne des § 3 Abs. 2 um nicht mehr als bis zu 10 Prozent unterschritten wird,
- örtlich zumutbar, wenn die durchschnittliche einfache Wegezeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bei Nutzung der schnellsten Fahrstrecke 60 Minuten nicht überschreitet. Hat die durchschnittliche einfache Wegezeit schon zum bisherigen Arbeitsplatz mehr als 60 Minuten betragen, so wird diese Wegezeit zu Grunde gelegt. Soweit im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung eine Blockbildung grundsätzlich nicht möglich ist, beträgt die zumutbare einfache Wegezeit 1/8 der täglichen Arbeitszeit, sofern nicht schon zum bisherigen Arbeitsplatz ohne Berücksichtigung einer Blockbildung eine einfache längere Wegezeit zurückgelegt wurde.

(7) In den Fällen des Absatzes 5 wird der Dienstgeber eine erneute Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt berücksichtigen.

(8) Ab Zugang des schriftlichen Angebotes oder Nachweises eines Arbeitsplatzes, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine zweiwöchige Bedenkzeit.

(9) [1]Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann den ihr bzw. ihm angebotenen Arbeitsplatz und die Einrichtungsstätte besichtigen und wird hierzu auf ihren bzw. seinen Wunsch innerhalb der Bedenkzeit im notwendigen Umfang unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitspflicht freigestellt. [2]Wird bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 9 Absatz 1 ein Umzug in Erwägung gezogen, werden die Kosten einer Informationsreise mit dem Ehepartner oder der Ehepartnerin vom Dienstgeber gemäß den gültigen Regelungen zur Erstattung von Dienstreisekosten nach § 30 KAVO in Verbindung mit der Anlage 8 zur KAVO für bis zu drei Tage erstattet.

(10) [1]Der Dienstgeber verpflichtet sich, Stellenausschreibungen für freie Stellen in allen seinen Einrichtungen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der Bistums-Homepage zur Kenntnis zu bringen. [2] Sie sind einmal monatlich zu aktualisieren. [3]Die Einsicht in die Listen ist in den Dienststellen oder im Pfarrbüro zu ermöglichen. [4]Bewirbt sich eine von der Synodenumsetzung betroffene Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter auf eine offene Stelle, ist sie oder er bei der Besetzung des freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

§ 5
Fortbildung, Weiterqualifizierung

(1) [1]Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Weiterqualifizierung erforderlich, hat sie der Dienstgeber auf seine Kosten rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. [2]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf ihre oder seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Weiterqualifizierungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

(2) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Weiterqualifizierung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, unter Fortzahlung der Vergütung im notwendigen Umfang von der Arbeit freizustellen. [2]Bei berufsbegleitenden bzw. bei Maßnahmen, die nicht die volle Arbeitszeit umfassen, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zusätzlich zur Dauer der reinen Schulung in Höhe von 25 v. H. der reinen Schulungsdauer von der Arbeit freigestellt (Vor- und Nachbereitungszeit).

(3) Setzt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach der Fortbildung oder Weiterqualifizierung aus einem von ihr oder ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Weiterqualifizierung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Dienstgeber berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 1 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Weiterqualifizierung anteilig zurückzufordern.

§ 6
Vergütungssicherung

Ergibt sich bei einer Versetzung eine Minderung der Vergütung, verpflichtet sich der Dienstgeber zur Vergütungssicherung wie folgt:

(1) [1]Bei Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz beim Dienstgeber oder Personalgestellung zu einem Dritten erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Fall der Rückgruppierung die Differenz zwischen der Vergütung der alten und der neuen Entgeltgruppe als persönliche monatliche Zulage. [2]Für die Berechnung der Einkommensdifferenz ist die Vergütung am neuen Arbeitsplatz nach der bisherigen Arbeitszeit zu ermitteln.

(2) Wird mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist die persönliche Zulage (Abs. 1) in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(3) Die persönliche Zulage nach Absatz 1 ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage i. S. d. § 24 S. 1 KAVO; sie wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 28 Abs. 4 KAVO), des Übergangsgeldes (§ 44 ff. KAVO), des Leistungsentgeltes (§§ 22, 22a KAVO) und der Jahressonderzahlung (§ 23 KAVO) berücksichtigt.

(4) [1]Hat sich in der neuen Tätigkeit der Beschäftigungsumfang um mindestens 25 v.H. des bisherigen Beschäftigungsumfanges verringert, erhält die Mitarbeiterin oder der

Mitarbeiter zusätzlich eine Abfindung gemäß § 8 Abs. 4. [2]Dies gilt nicht, soweit die Verringerung des Beschäftigungsumfanges im Zusammenhang mit der Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erfolgt.

(5) [1]Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Weiterqualifizierungsmaßnahme entgegen § 5 Abs. 1 Satz 2 verweigert oder die Fortbildung bzw. Weiterqualifizierung aus einem von ihr bzw. ihm zu vertretenden Grund abbricht.
[2]Die persönliche Zulage nach Absatz 1 entfällt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigeren Tätigkeit ohne triftigen Grund ablehnt.

§ 7
Besonderer Kündigungsschutz

(1) [1]Ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit beim Dienstgeber übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. [2]Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Weiterqualifizierung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) [1]Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 4 Abs. 3 bis 5 nicht angeboten werden kann oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen gleichwertigen oder zumutbaren Arbeitsplatz im Sinne der § 4 Abs. 3 Satz 4 und § 4 Abs. 6 nicht annimmt. [2]Die Kündigungsfrist beträgt mindestens drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 40 Abs. 1 KAVO eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie bzw. ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht. [2]In diesem Falle ist sie bzw. er verpflichtet, die Abfindung nach § 8 zurückzuzahlen. [3]Der Rückzahlungsbetrag reduziert sich für jeden vollen Monat vom Ausscheiden bis zum Eintritt beim Dienstgeber um 1/x der Abfindungssumme, wobei x der Anzahl der der Abfindung zu Grunde liegenden Bruttomonatsgehälter entspricht.

§ 8
Abfindung

(1) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungs-zeit (§ 40 Abs. 3 KAVO)	**bis zum vollendeten 40. Lebensjahr**	**nach vollendetem**						
		40.	**42.**	**45.**	**48.**	**50.**	**55.**	**57.**
		Lebensjahr						
Bruttomonatsgehälter (gem. § 3 Abs. 2)								
ab 3 Jahre	1	2	2,5	3	3	3,5	4	4
ab 5 Jahre	2	3	3,5	4	4	4,5	5	5
ab 7 Jahre	3	4	4,5	5	5,5	6	7	7,5
ab 9 Jahre	4	5	5,5	6	7	8	9	10
ab 11 Jahre	5	6	6,5	7	8	10	11	12
ab 13 Jahre	6	7	7,5	8	9	11	12	13
ab 15 Jahre	7	8	8,5	9	10	12	13	15
ab 17 Jahre	8	9	9,5	10	11	13	14	16
ab 19 Jahre	9	10	10,5	11	12	14	16	18
ab 21 Jahre	10	11	11,5	12	13	15	17	19
ab 23 Jahre	10	12	12,5	13	14	16	18	20
ab 25 Jahre	10	13	13,5	14	15	17	19	22

(2) [1]Die Abfindung erhöht sich für jedes Kind, für das zum Zeitpunkt des Ausscheidens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters Anspruch auf Kindergeld besteht und für die unterhaltsberechtigte Ehepartnerin oder den unterhaltsberechtigten Ehepartner um je Euro2.800. [2]Als unterhaltsberechtigt im Sinne dieser Regelung gilt eine Ehepartnerin bzw. ein Ehepartner, deren bzw. dessen Einkünfte (§ 2 EStG) in 2018 Euro 24.000 nicht überstiegen haben.

(3) Für schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte i. S. d. Vorschriften des SGB IX erhöht sich die Abfindung um Euro 2.800.

(4) Ist der Beschäftigungsumfang durch eine vom Dienstgeber veranlasste Reduzierung oder im Rahmen eines vom Dienstgeber gemäß § 4 Absätze 2 bis 5 angebotenen bzw. nachgewiesenen Arbeitsplatzes um mindestens 25 v. H. geringer, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine anteilige Abfindung nach Maßgabe der Absätze 1 bis 3. Die Höhe des Anteiles entspricht dem Maß der Reduzierung des Beschäftigungsumfanges.

(5) Die Abrechnung und Auszahlung der Abfindung erfolgt unter Beachtung der steuerrechtlichen Regelungen.

(6) [1]Die Abfindungsansprüche entstehen zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung oder der Wirksamkeit der Änderung des Arbeitsverhältnisses. [2]Sie können zuvor nicht übertragen oder vererbt werden. [3]Hat der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ausgeschieden ist.

(7) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter entscheidet, ob und in welchem Umfang die Abfindung zum Zwecke des Rentenausgleichs verwendet werden soll. [2]Leistungen

zum Zwecke des Rentenausgleichs an die Rentenkasse werden vom Dienstgeber unmittelbar bei der Rentenkasse eingezahlt.

(8) Die Abfindung steht nicht zu, wenn
   a) die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus einem von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 4, Ablehnung der Fortbildung bzw. Weiterqualifizierung entgegen § 5 Abs. 1 Satz 2) erfolgt ist,
   b) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil sie oder er von einem anderen kirchlichen Dienstgeber im Bereich des Bistums Trier übernommen wird und es sich dabei um einen zumutbaren Arbeitsplatz i. S. d. § 4 Absatz 6 handelt oder
   c) mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine Altersteilzeitvereinbarung getroffen wird.

(9) [1]Tritt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein unbefristetes, zumutbares Arbeitsverhältnis i. S. d. § 4 Absatz 6 bei einem anderen kirchlichen Dienstgeber ein, ist sie oder er nach Ablauf der Probezeit verpflichtet, die Abfindung zurückzuzahlen. [2]Der Rückzahlungsbetrag reduziert sich für jeden vollen Monat vom Ausscheiden bis zum Eintritt beim neuen Dienstgeber um 1/x der Abfindungssumme, wobei x der Anzahl der der Abfindung zu Grunde liegenden Monatsbezüge entspricht.

(10) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Regelaltersrente innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde liegende Zahl der Monatsbezüge, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(11) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nicht zu.

§ 9
Sonstige Ausgleichsmaßnahmen

(1) [1]Wird wegen einer Versetzung ein Wohnungswechsel erforderlich, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter neben den Ansprüchen nach Maßgabe der Vorschriften der Ordnung über die Erstattung von Umzugskosten an Geistliche und sonstige Personen im Dienst des Bistums Trier in der jeweils gültigen Fassung einen pauschalen Kostenausgleich in Höhe von 3.200 Euro brutto, wenn der Umzug innerhalb von zwei Jahren nach dem Wirksamwerden der Versetzungsmaßnahme erfolgt. [2]Der Wohnungswechsel wegen einer Versetzung gilt als erforderlich, wenn die Wegezeit von der Wohnung zum neuen Arbeitsplatz bei Nutzung der schnellsten Fahrtstrecke regelmäßig 60 Minuten überschreitet. [3]Die Sätze 2 und 3 im § 4 Abs. 6, 3. Spiegelpunkt gelten entsprechend. [4]Für eine eventuell zu leistende Kaution ist der Antrag auf Gewährung eines Gehaltsvorschusses in gleicher Höhe zu berücksichtigen.

(2) [1]Im Falle eines Arbeitsplatzwechsels ohne Wohnungswechsel gewährt der Dienstgeber für die Mehrkosten, die durch die Fahrt von der Wohnung zum neuen Arbeitsplatz entstehen, für die Dauer von bis zu 24 Monaten einen Fahrtkostenzuschuss in Höhe des Differenzbetrages. [2]Bei Fahrten mit dem PKW errechnen sich die

Mehrkosten aus den mehr gefahrenen Kilometern in Höhe der Kilometerpauschale nach den Regelungen zur Erstattung von Dienstreisekosten nach § 30 KAVO in Verbindung mit der Anlage 8 zur KAVO in der jeweils gültigen Fassung.

(3) Teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Wegezeit zum Arbeitsplatz sich auf Grund eines Arbeitsplatzwechsels nach Absatz 1, Satz 1 – mit oder ohne Wohnungswechsel – über 1/8 der täglichen Arbeitszeit verlängert, soll auf Antrag eine Umverteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf eine geringere Anzahl von Arbeitstagen als bisher (Blockbildung) ermöglicht werden.

§ 10
Vorzeitige Beendigung

[1]Im Fall von § 8 Absatz 1 wird der Dienstgeber auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters einer vorzeitigen Vertragsaufhebung zustimmen, soweit keine dringenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. [2]In diesem Fall erhöht sich die Abfindung nach § 8 um 25 Prozent der zwischen vorzeitigem Beendigungstermin und Ende des Arbeitsverhältnisses bei Einhaltung der Kündigungsfrist ansonsten noch anfallenden Monatsvergütungen.

§ 11
Jubiläumszuwendung

Die Jubiläumszuwendung anlässlich der 25- und 40-jährigen Beschäftigungszeit wird dann im Zeitpunkt des Ausscheidens gewährt, wenn das Jubiläum innerhalb eines Jahres nach der Beendigung des Anstellungsverhältnisses begangen worden wäre.

§ 12
Ausgleich für Rentenkürzungen

[1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz ersatzlos wegfällt und denen kein zumutbarer Alternativarbeitsplatz im Sinne des § 4 angeboten werden kann, und die von den gesetzlichen Möglichkeiten einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente Gebrauch machen und damit vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente gehen, erhalten als teilweisen Ausgleich der zu erwartenden Rentenkürzungen eine Abfindung nach folgender Formel:

(Rentenminderung + KZVK-Rentenminderung) x 12 Monate x die noch verbleibende Lebenserwartung gemäß Sterbetafel x 0,66.

[2]Das Maß der durchschnittlichen Lebenserwartung ergibt sich aus der jeweils aktuellen vom Statistischen Bundesamt herausgegebenen Sterbetafel zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
[3]Die Zahlung der Abfindung erfolgt zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 13
Schlussbestimmungen

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Ansprüche aus dieser Regelung besitzen, sind verpflichtet, jede tatsächliche Änderung in ihren persönlichen Verhältnissen, die Bedeutung für die Leistungen nach dieser Regelung hat, unverzüglich schriftlich dem Dienstgeber mitzuteilen.

(2) [1]Ansprüche aus dieser Regelung bestehen nicht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Rente nach den Vorschriften des SGB VI beanspruchen kann. [2]Ausgenommen davon sind die Ansprüche aus § 12.

Anlage 11

Regelungen für das Schlichtungsverfahren in arbeitsvertraglichen Angelegenheiten (§ 42 KAVO)

- Arbeitsrechtliche Vermittlungsstelle -

(KA 2008 Nr. 38, geändert durch KA 2013 Nr. 179; KA 2017 Nr. 28, KA 2018 Nr. 174 und KA 2022 Nr. 107)

1. Teil
Allgemeines

§ 1
Name, Sitz

(1) Beim Bischöflichen Generalvikariat in Trier besteht eine Arbeitsrechtliche Vermittlungsstelle, deren Aufgabe es ist, auf die gütliche Beilegung von arbeitsvertraglichen Streitigkeiten zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Dienstgebern hinzuwirken.
(2) Sitz und Geschäftsstelle sind beim Bischöflichen Generalvikariat, Mustorstraße 2, 54290 Trier.

§ 2
Zuständigkeit

(1) Die Arbeitsrechtliche Vermittlungsstelle kann angerufen werden bei arbeitsvertraglichen Streitigkeiten zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Dienstgebern im Geltungsbereich der KAVO.
(2) [1]Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte bleibt von dieser Ordnung unberührt. [2]Gesetzliche Fristen für die Anrufung des Arbeitsgerichtes werden durch die Anrufung der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle nicht gewahrt.

§ 3
Zusammensetzung

(1) Die Arbeitsrechtliche Vermittlungsstelle besteht aus zwei Vorsitzenden sowie den nach § 4 Abs. 2 bestellten Beisitzerinnen und Beisitzern und stellvertretenden Beisitzerinnen und Beisitzern.
(2) Die Vorsitzenden
   a. müssen die Befähigung zum Richteramt haben,

b. dürfen weder im kirchlichen Dienst stehen noch dem Leitungsorgan einer kirchlichen Körperschaft oder eines anderen Trägers einer kirchlichen Einrichtung angehören,
c. müssen der katholischen Kirche angehören und
d. dürfen in der Ausübung ihrer Gliedschaftsrechte nicht gehindert sein.

(3) [1]Die Beisitzerin oder der Beisitzer und die stellvertretende Beisitzerin oder der stellvertretende Beisitzer der Dienstgeberseite müssen die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in der Bistums-KODA, die Beisitzerin oder der Beisitzer und die stellvertretende Beisitzerin oder der stellvertretende Beisitzer der Mitarbeiterseite die Voraussetzungen für die Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung nach der Mitarbeitervertretungsordnung erfüllen. [2]Sie müssen im Dienst eines Anstellungsträgers nach § 2 Abs. 1 Buchstabe a bis c stehen.

§ 4
Wahl, Bestellung und Amtszeit der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle

(1) [1]Die Vorsitzenden werden von der Bistums-KODA nach einer Aussprache mit drei Viertel der Gesamtheit ihrer Mitglieder in einem gemeinsamen Wahlgang geheim gewählt. [2]Kommt in den ersten beiden Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, reicht im dritten Wahlgang die einfache Mehrheit der Stimmen. [3]§ 19 Absatz 3 der Bistums-KODA-Ordnung findet Anwendung. [4]Wird auch diese nicht erreicht, wählen die Dienstgeber- und die Mitarbeiterseite getrennt je einen Vorsitzenden mit mindestens der Mehrheit ihrer Stimmen. [5]Wählt eine Seite keinen Vorsitzenden, ist nur der andere Vorsitzender des Vermittlungsausschusses.

(2) Eine Beisitzerin oder ein Beisitzer und deren Stellvertreterin oder Stellvertreter werden jeweils von der Dienstgeberseite und von der Mitarbeiterseite der Bistums-KODA bestellt.

(3) [1]Die Amtszeit der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle beträgt vier Jahre. [2]Sie beginnt, sobald die Beisitzerinnen oder Beisitzer bestellt und die Vorsitzenden gewählt worden sind. [3]Wiederwahl und Neubestellung sind zulässig.*

(4) [1]Ein Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle kann jederzeit sein Amt niederlegen. [2]Die Amtszeit endet auch vorzeitig, wenn das Fehlen oder der Wegfall einer Voraussetzung für seine Mitgliedschaft bekannt wird. [3]Bei vorzeitigem Ausscheiden findet für den Rest der Amtszeit eine Nachwahl bzw. eine Nachbestellung statt.

(5) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle bleiben nach Ablauf der Amtszeit nach Abs. 3 bis zur Neuwahl bzw. Bestellung der Nachfolgerinnen oder Nachfolger im Amt.

**Protokollerklärung zu Absatz 3:*
Die zum Zeitpunkt des Beginns der neuen Amtszeit noch anhängigen Verfahren werden von der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle in der bisherigen Besetzung zu Ende geführt.

§ 5
Rechtsstellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle

(1) [1]Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle sind unabhängig und nur an das Recht und ihr Gewissen gebunden. [2]Sie dürfen in der Übernahme oder Ausübung ihres Amtes weder beschränkt, benachteiligt noch bevorzugt werden. [3]Sie unterliegen der Schweigepflicht auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt.

(2) [1]Die Tätigkeit der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle ist ehrenamtlich. [2]Die Mitglieder erhalten Auslagenersatz gemäß den im Bistum Trier jeweils geltenden reisekostenrechtlichen Vorschriften. [3]Den beiden Vorsitzenden kann eine Aufwandsentschädigung gewährt werden.

(3) Die Beisitzerinnen und Beisitzer werden für die Vorbereitung und Teilnahme an Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle im notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt.

2. Teil
Allgemeine Verfahrensvorschriften

§ 6
Verfahrensgrundsätze

(1) Die Arbeitsrechtliche Vermittlungsstelle wird nur auf Antrag einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters oder eines Dienstgebers tätig.

(2) [1]Die Arbeitsrechtliche Vermittlungsstelle tritt zusammen und entscheidet entweder in der Besetzung mit einem der beiden Vorsitzenden (§ 11) oder in der Besetzung mit einem der beiden Vorsitzenden und je einer Beisitzerin oder einem Beisitzer der Dienstgeber- und Mitarbeiterseite (§ 13). [2]Die Bearbeitung eines eingegangenen Antrags erfolgt durch die beiden Vorsitzenden für die Dauer der Amtszeit alternierend. [3]Weiteres regelt ein Geschäftsverteilungsplan, der von den beiden Vorsitzenden festgelegt und der Bistums-KODA bekannt gegeben wird. [4]Im Falle der Verhinderung der oder des zuständigen Vorsitzenden, wird das Verfahren der oder dem weiteren Vorsitzenden übertragen. [5]Im Falle der Verhinderung der Beisitzerin oder des Beisitzers treten an die Stellen der benannten Personen die jeweilige Stellvertreterin oder Stellvertreter.

§ 7
Bevollmächtigte

(1) Für die Beteiligten sind in jeder Phase des Verfahrens Bevollmächtigte oder Beistände zugelassen.

(2) Die oder der Vorsitzende kann das persönliche Erscheinen der Beteiligten in jeder Phase des Verfahrens anordnen, wenn dies zur Aufklärung des Sachverhaltes geboten erscheint.

§ 8
Kosten und Auslagen

(1) [1]Das Verfahren vor der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle ist kostenfrei. [2]Die durch das Tätigwerden der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle entstehenden Kosten trägt das Bistum Trier.
(2) [1]Jeder Verfahrensbeteiligte trägt seine Auslagen selbst. [2]Die notwendigen Auslagen für die von der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle geladenen oder vernommen Zeugen und Sachverständigen trägt das Bistum Trier.

3. Teil
Besondere Verfahrensvorschriften

1. Abschnitt
Gemeinsame Vorschriften

§ 9
Einleitung des Verfahrens

(1) Der Antrag auf Einleitung eines arbeitsrechtlichen Vermittlungsverfahrens ist schriftlich über die Geschäftsstelle an die oder den Vorsitzenden zu richten.
(2) Der Antrag soll die Antragstellerin oder den Antragsteller, die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner und den Streitgegenstand bezeichnen und eine Begründung enthalten.
(3) Die oder der Vorsitzende übersendet den Antrag an die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner und bestimmt eine Frist zur schriftlichen Erwiderung.

§ 10
Vorbereitung des Vermittlungsverfahrens

(1) [1]Die oder der Vorsitzende übermittelt die Antragserwiderung an die Antragstellerin oder den Antragsteller. [2]Die oder der Vorsitzende kann einen Termin bestimmen, bis zu dem abschließend schriftsätzlich vorzutragen ist.
(2) Die oder der Vorsitzende hat in jeder Phase des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken.

2. Abschnitt
Verfahren vor der oder dem Vorsitzenden

§ 11
Schriftliches Verfahren / Einigung / Einstellung

(1) [1]Sieht die oder der Vorsitzende nach Eingang der Antragserwiderungsschrift auf Grund der Aktenlage eine Einigungsmöglichkeit, unterbreitet sie oder er den Beteiligten schriftlich einen begründeten Einigungsvorschlag. [2]Die oder der Vorsitzende

kann den Beteiligten eine Frist zur schriftlichen Äußerung setzen und einen Termin zur mündlichen Verhandlung vor der oder dem Vorsitzenden anberaumen.

(2) [1]Erfolgt eine Einigung, beurkundet die oder der Vorsitzende dies auf dem Einigungsvorschlag und übersendet den Beteiligten eine Abschrift desselben. [2]Erfolgt keine Einigung bzw. sieht die oder der Vorsitzende keine Einigungsmöglichkeit nach Abs. 1 Satz 1, beraumt sie oder er auf Antrag eines Verfahrensbeteiligten einen Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle an. [3]Wird kein Antrag gestellt, stellt die oder der Vorsitzende das Scheitern des Vermittlungsverfahrens fest und stellt das Verfahren ein.

3. Abschnitt
Verfahren vor der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle

§ 12
Vorbereitung des Vermittlungstermins

[1]Die oder der Vorsitzende bestimmt den Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle und veranlasst unter Einhaltung einer angemessenen Ladungsfrist die Ladung der Beteiligten und der Bevollmächtigten. [2]Soweit nach Aktenlage der Sachverhalt streitig ist, veranlasst die oder der Vorsitzende die Ladung der für den streitigen Sachverhalt benannten Zeugen bzw. die Herbeischaffung der anderen Beweismittel.

§ 13
Mündliche Verhandlung

(1) Die Verhandlung vor der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle ist nicht öffentlich.

(2) In der mündlichen Verhandlung ist eine Einigung zwischen den Beteiligten anzustreben.

(3) Die Arbeitsrechtliche Vermittlungsstelle erörtert mit den Beteiligten das gesamte Streitverhältnis und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme.

(4) Kommt eine Einigung im Verhandlungstermin nicht zu Stande, unterbreitet die Arbeitsrechtliche Vermittlungsstelle einen schriftlichen Einigungsvorschlag, zu dem die Beteiligten innerhalb einer von der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle zu bestimmenden Frist schriftlich Stellung zu nehmen haben.

(5) Über das Ergebnis der mündlichen Verhandlung ist ein Protokoll zu fertigen, das von den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle zu unterzeichnen und den Beteiligten zuzusenden ist.

(6) [1]Wird der Einigungsvorschlag von einem Beteiligten nicht oder nicht fristgerecht angenommen, stellt die oder der Vorsitzende das Scheitern des Verfahrens fest und stellt das Verfahren ein. [2]Die Einstellungsverfügung ist zu begründen.

§ 14
Einstellungsverfügung

(1) Die Einstellungsverfügung enthält:
   a. die Bezeichnung der Beteiligten und ihre Bevollmächtigten,
   b. die Namen der beteiligten Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle,
   c. den Tag der letzten mündlichen Verhandlung,
   d. den Einigungsvorschlag,
   e. gegebenenfalls die abschließende Stellungnahme der Beteiligten.

(2) [1]Die Einstellungsverfügung ist den Beteiligten in vollständiger Form binnen eines Monats nach der letzten mündlichen Verhandlung zuzustellen. [2]Sie ist von den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Vermittlungsstelle, die an dem Verfahren mitgewirkt haben, zu unterschreiben.

Anlage 12

Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen gemäß § 48 Absatz 1 und 3 KAVO

(KA 2008, Nr. 38; geändert durch KA 2008 Nr. 108; KA 2008 Nr. 228; KA 2010 Nr. 173; KA 2010 Nr. 213; KA 2011 Nr. 3; KA 2012 Nr. 164; KA 2014 Nr. 143; KA 2016 Nr. 229; KA 2017 Nr. 4; KA 2018 Nr. 174; KA 2019 Nr. 4; KA 2021 Nr. 6, KA 2021 Nr. 168, KA 2021 Nr. 184; KA 2021 Nr. 185, KA 2022 Nr. 65, KA 2023 Nr. 109 und KA 2024 Nr. 37)

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Geltungsbereich

(1) [1]Diese Bestimmungen gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. September 2005 schon und am 1. Oktober 2005 noch in einem Arbeitsverhältnis stehen, auf das die KAVO Anwendung findet, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. [2]Diese Bestimmungen gelten auch für solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. September 2005 schon und am 1. Oktober 2005 noch in einem Arbeitsverhältnis stehen, auf das die KAVO Anwendung findet, wenn dieses Arbeitsverhältnis beendet wird und sich ein neues Arbeitsverhältnis, auf das die KAVO Anwendung findet, unmittelbar anschließt, sowie für jedes weitere sich unmittelbar anschließende Arbeitsverhältnis, auf das die KAVO Anwendung findet.

(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten diese Bestimmungen auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zu einem Dienstgeber im Sinne von § 1 Absatz 1 KAVO nach dem 30. September 2005 beginnt.

(3) Die Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsdienst in die Anlage 4c erfolgt nach den Vorschriften des Abschnitts IV.

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1
Unterbrechungen von bis zu sechs Monaten sind unschädlich.

II. Überleitungsregelungen

§ 2
Zuordnung der Vergütungsgruppen

(1) Für die Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die ab 1. Oktober 2005 geltende Entgelttabelle (Anlage 5) wird ihre Vergütungsgruppe gemäß Anlage 12a den Entgeltgruppen der Tabelle zugeordnet.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Voraussetzungen für einen Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg

erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 höhergruppiert worden.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 herabgruppiert worden.

§ 3
Vergleichsentgelt

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle wird für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 2 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im September 2005 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 6 gebildet.

(2) [1]Das Vergleichsentgelt setzt sich aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. [2]Ist der Ehegatte in voller Höhe der Stufe 2 ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zu Grunde gelegt. [3]Hat der Ehegatte als Teilzeitbeschäftigter Anspruch auf einen anteiligen Ortszuschlag oder Familienzuschlag, geht der jeweilige Differenzbetrag zwischen der Stufe 1 und 2 in das Vergleichsentgelt ein. [4]Findet auf den Ehegatten am 1. Oktober 2005 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder die KAVO Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlages in das Vergleichsentgelt ein. [5]Ferner fließen im September 2005 nach der KAVO zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie in der KAVO ab dem 1. Oktober 2005 nicht mehr vorgesehen sind. [6]Erhalten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter eine Gesamtvergütung (§ 26 KAVO in der am 30. September 2005 gültigen Fassung), bildet diese das Vergleichsentgelt. [7]Erhalten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 1 Bezüge gemäß § 43 KAVO in der bis zum 31. Januar 2008 geltenden Fassung, werden diese bis auf weiteres unverändert als zu verrechnender Abschlag auf das Entgelt, das ihnen nach der noch zu erzielenden künftigen Regelung zusteht, gezahlt.

Protokollerklärungen zu Absatz 2 Satz 2 und 4:

1. Findet die KAVO am 1. Oktober 2005 für beide Beschäftigte Anwendung und hat einer der beiden im September 2005 keine Bezüge erhalten wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, Sonderurlaubs, bei dem der Dienstgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zusätzlich zu ihrem bzw. seinem Entgelt den Differenzbetrag zwischen dem ihr bzw. ihm im September 2005 individuell zustehenden Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und 2 des Ortszuschlages und dem vollen Unterschiedsbetrag als Besitzstandszulage.
2. Hat die andere ortszuschlagsberechtigte oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigte Person im September 2005 aus den in Nr. 1 genannten Gründen keine Bezüge erhalten, erhält die oder der in das

neue Entgeltsystem der KAVO übergeleitete Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter zusätzlich zu ihrem bzw. seinem Entgelt den vollen Unterschiedsbetrag zwischen der bzw. seinem Entgelt den vollen Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages als Besitzstandszulage.

3. [1]Ist die andere ortszuschlagsberechtigte oder familienzuschlagsberechtigte Person im September 2005 aus dem kirchlichen Dienst ausgeschieden, ist das Tabellenentgelt ab dem 1. Juli 2008 auf Antrag neu zu ermitteln. [2]Basis ist dabei die Stufenzuordnung nach § 4 Absatz 1 Satz 2, die sich zum 1. Oktober 2007 ergeben hätte, wenn das Vergleichsentgelt unter Berücksichtigung der Stufe 2 des Ortszuschlages gebildet worden wäre.
4. Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 oder das neu ermittelte Tabellenentgelt nach Nr. 3 wird auf einen bis zum 31. März 2009 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) vom 1. Juli 2008 an gezahlt.
5. In den Fällen der Nrn. 1 und 2 wird bei Stufensteigerungen und Höhergruppierungen der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf die Besitzstandszulage angerechnet.

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat das Vorliegen der Voraussetzungen der Nrn. 1 und 2 nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen. Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 entfällt mit Ablauf des Monats, in dem die andere Mitarbeiterin oder der andere Mitarbeiter die Arbeit wieder aufnimmt.

(3) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im September 2005 erfolgt. [2]§ 2 Abs. 2 und 3 gelten bei der Bemessung des Vergleichsentgeltes entsprechend. [3]Fällt bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Oktober 2005 eine Stufensteigerung mit einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Stufensteigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen.

(4) [1]Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage einer oder eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt. [2]Sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitratierlich berechnet (§ 27 Abs. 2). [3]Diese zeitratierliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages unterbleibt nach Maßgabe des § 25 Abschnitt B Abs. 5 Satz 2 KAVO in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung.

(5) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht für alle Tage im September 2005 oder für keinen Tag des Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 24 Abschnitt A Abs. 3 Unterabsatz 6 KAVO in der bis zum 31. Januar 2008 geltenden Fassung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. September 2005 die Arbeit wieder aufgenommen.

(6) Abweichend von den Absätzen 2 bis 5 wird bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die gemäß § 24 Abs. 9 KAVO in der am 30. September 2005 gültigen Fassung den Unterschiedsbetrag zwischen der Grundvergütung ihrer bisherigen zur nächsthöheren Stufe im September 2005 nur zur Hälfte erhalten, für die Bestimmung des

Vergleichsentgelts die volle Grundvergütung aus der nächsthöheren Stufe zu Grunde gelegt.

§ 4
Stufenzuordnung

(1) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 2 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. [2]Zum 1. Oktober 2007 steigen diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. [3]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen der KAVO.

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 1:
Das Entgelt der individuellen Zwischenstufe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter die Anlage 5a fallen, erhöht sich zum 1. Januar 2009 um 2,8 v.H.

(2) [1]Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor dem 1. Oktober 2007 höhergruppiert (nach § 5 Abs. 1, § 6 Abs. 3 Buchstabe a oder auf Grund einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO. [2]In den Fällen des Satzes 1 gilt § 21 Abs. 4 Satz 2 KAVO entsprechend. [3]Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor dem 1. Oktober 2007 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im September 2005 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Abs. 1 Satz 2 und 3.

(3) [1]Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 2 bestimmten Entgeltgruppe, werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abweichend von Abs. 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. [2]Das Entgelt aus der individuellen Endstufe gilt als Tabellenentgelt im Sinne des § 19 des Teils I KAVO. [3]Bei einer Höhergruppierung aus einer individuellen Endstufe werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend § 21 Abs. 4 des Teils I KAVO der Endstufe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. [4]Beträgt das Tabellenentgelt nach Satz 3 weniger als die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent der Endstufe der höheren Entgeltgruppe, wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der höheren Entgeltgruppe erneut einer individuellen Endstufe zugeordnet. [5]Das Entgelt der neuen individuellen Endstufe wird dabei festgesetzt auf die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent des Tabellenentgelts der Endstufe der höheren Entgeltgruppe. [6]Der Betrag der individuellen Endstufe verändert sich um denselben Prozentsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3 Satz 6:
Die Beträge der individuellen Endstufen erhöhen sich ab dem 1. März 2024 um 200 Euro und anschließend um 5,5 Prozent, mindestens aber um 340,00 Euro.

(4) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Entgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Abs. 1 der Stufe 2 zugeordnet. [2]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO. [3]Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen am 30. September 2005 eine in der Anlage 1a zur KAVO in der bis zum 31. Januar 2008 geltenden Fassung durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe Vb mit Aufstieg nach IVb und IVa abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

III. Besitzstandsregelungen

§ 5
Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege

(1) [1]In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe eingruppiert. [2]Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe K VIII mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe K VII übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc übergeleitet worden sind. [3]Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass

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

[4]Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 2 Abs. 2. [5]Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Oktober 2007, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 - § 4 Abs. 2 Satz 1 entsprechend.

(2) [1]In eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 11 übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, und in der Zeit zwischen dem 1. November 2005 und 30. September 2007 höhergruppiert wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 3) nach der Vergütung auf Grund der Höhergruppierung bestimmt hätte. [2]Die Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe. [3]Voraussetzung für den Stufenaufstieg ist, dass

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

- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

[4]Ein etwaiger Strukturausgleich wird ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt nicht gezahlt. [5]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 4 Abs. 1. [6]§ 2 Abs. 2 bleibt unberührt.

(3) [1]Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 entsprechend für übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis spätestens 31. Dezember 2016 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist. [2]In den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2007 und dem 31. Dezember 2016 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts höhergruppiert worden wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- oder Endstufe, die sich aus der Summe des bisherigen Tabellenentgelts und dem nach Absatz 2 ermittelten Höhergruppierungsgewinn nach bisherigem Recht ergibt; die Stufenlaufzeit bleibt hiervon unberührt. [3]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit individueller Endstufe erhöht sich in diesen Fällen ihre individuelle Endstufe um den nach bisherigem Recht ermittelten Höhergruppierungsgewinn. [4]§ 4 Absatz 3 Satz 4 gilt entsprechend.

Protokollerklärungen zu Absatz 3:

1. Wäre die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei Fortgeltung des bisherigen Rechts in der Zeit vom 1. Oktober 2007 bis 31. Dezember 2007 wegen der Erfüllung der Voraussetzungen des Absatzes 3 höhergruppiert worden, findet Absatz 3 vom 1. Januar 2008 an Anwendung.
2. Die Beträge der individuellen Zwischenstufe verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der KODA für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz; sie erhöhen sich ab dem 1. März 2024 um 200 Euro und anschließend um 5,5 Prozent, mindestens aber um 340,00 Euro.

§ 6
Vergütungsgruppenzulagen

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen am 30. September 2005 nach Anlage 1a zur KAVO in der bis zum 31. Januar 2008 geltenden Fassung eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe der Vergütungsgruppenzulage.

(2) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem Ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. [2]Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 30. September 2005 zugestanden hätte. [3]Voraussetzung ist, dass

- am 1. Oktober 2005 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung nach Maßgabe des § 21 a KAVO in der am 30. September 2005 gültigen Fassung zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(2a) [1]Absatz 2 gilt entsprechend für übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis spätestens zum 31. Dezember 2016 wegen Erfüllung der erforderlichen Bewährung oder Tätigkeit die Voraussetzungen der Vergütungsgruppenzulage erfüllt hätten, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit am Stichtag nicht erfüllt ist. [2]Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 5 Absatz 3 gilt entsprechend.

(3) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 im Anschluss an einen Aufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

a) [1]In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Aufstieg am 30. September 2005 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe nach den Bestimmungen der KAVO in ihrer ab 1. Oktober 2005 gültigen Fassung eingruppiert; § 5 Abs. 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. [2]Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.

b) [1]Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2005 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss oder die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 31. Dezember 2016 erworben worden wäre. [2]Im Fall des Satzes 1 2. Alternative wird die Vergütungsgruppenzulage gewährt. [3]Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 5 Absatz 3 gilt entsprechend.

c) [1]Wäre im Fall des Buchstaben a nach bisherigem Recht der Fallgruppenaufstieg spätestens am 30. September 2007 erreicht worden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2007 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg erreicht sein muss und die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 31. Dezember 2016 erworben worden wäre. [2]Die Protokollerklärung Nr. 1 zu 5 Absatz 3 gilt entsprechend.

(4) [1]Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchstabe b wird solange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. [2]Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den in der KAVO für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Protokollerklärungen zu Absatz 4 Sätze 1 und 2:

1. [1]Unterbrechungen wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, Sonderurlaubs, bei dem der Dienstgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen sowie wegen vor-übergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit sind unschädlich. [2]In den Fällen, in denen eine Unterbrechung aus den in Satz 1 genannten Gründen nach dem 30. September 2005 und vor dem 1. Juli 2008 endet, wird eine Besitzstandszulage nach § 6 Absatz 1, 2 oder 3 Buchstabe b oder c vom 1. Juli an gezahlt.
2. Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent.

§ 7
Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

[1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen am 30. September 2005 eine Zulage nach § 22 KAVO in der am 30. September 2005 gültigen Fassung zugestanden hat, erhalten ab dem 1. Oktober 2005 eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. [2]Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 30. September 2007 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2007 die Regelungen der KAVO über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. [3]Für eine vor dem 1. Oktober 2005 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 30. September 2005 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 22 Abs. 1 bzw. 2 KAVO in der am 30. September 2005 gültigen Fassung noch keine Zulage gezahlt wurde, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre. [4]Ist Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eine Besitzstandszulage nach Satz 1 erhalten, die anspruchsbegründende Tätigkeit bis zum 30. September 2007 dauerhaft übertragen worden, erhalten sie eine persönliche Zulage. [5]Die Zulage nach Satz 4 wird für die Dauer der Wahrnehmung dieser Tätigkeit gezahlt. [6]Die Höhe der Zulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem am 1. Oktober 2005 nach § 4 zustehenden Tabellenentgelt oder Entgelt nach einer individuellen Zwischen- oder Endstufe einschließlich der Besitzstandszulage nach Satz 1 und dem Tabellenentgelt nach der Höhergruppierung. [7]Allgemeine Entgeltanpassungen, Erhöhungen des Entgelts durch Stufenaufstiege und Höhergruppierungen sowie Zulagen gemäß § 18 Absatz 2 KAVO und gemäß § 22a KAVO sind auf die persönliche Zulage in voller Höhe anzurechnen.

Protokollerklärung zu Satz 7:
Die Anrechnung umfasst auch entsprechende Entgeltsteigerungen, die nach dem 30. September 2005 und vor dem 1. Juli 2008 erfolgt sind.

§ 8

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) [1]Für im September 2005 berücksichtigte Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile der KAVO in der am 30. September 2005 gültigen Fassung in der für September 2005 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG gezahlt würde. [2]Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dem Dienstgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

1. Ist die andere Person im September 2005 aus dem öffentlichen bzw. kirchlichen Dienst ausgeschieden und entfiel aus diesem Grund der kinderbezogene Entgeltbestandteil, entsteht der Anspruch auf die Besitzstandszulage bei der oder dem in die KAVO übergeleiteten Mitarbeiterin oder Mitarbeiter.
2. [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im September 2005 keinen kinderbezogenen Entgeltanteil erhalten haben, weil sie nicht zum Kindergeldberechtigten bestimmt waren, haben Anspruch auf die Besitzstandszulage für das jeweilige Kind, wenn sie bis zum 31. März 2009 einen Berechtigtenwechsel beim Kindergeld zu ihren Gunsten vornehmen. [2]Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bereits im September 2005 Anspruch auf Kindergeld gehabt.
3. [1]Bei Tod der oder des Kindergeldberechtigten wird ein Anspruch nach Absatz 1 für die andere oder den anderen in die KAVO übergeleitete Mitarbeiterin oder Mitarbeiter auch nach dem 1. Oktober 2005 begründet. [2]Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte sie oder er bereits im September 2005 Anspruch auf Kindergeld gehabt.
4. [1]In den Fällen der Nrn. 1 und 2 wird die Besitzstandszulage auf einen bis zum 31. März 2009 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) vom 1. Juli 2008 bzw. in den Fällen der Ziffer 2 frühestens von dem Zeitpunkt des Berechtigtenwechsels beim Kindergeld an gezahlt. [2]In den Fällen der Nr. 3 wird die Besitzstandszulage auf schriftlichen Antrag ab dem ersten Tag des Monats, der dem Sterbemonat folgt, frühestens jedoch ab dem 1. Juli 2008, gezahlt. [3]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat das Vorliegen der Voraussetzungen der Nrn. 1 bis 3 nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen.

(2) [1][weggefallen] [2]Die Besitzstandszulage nach Abs. 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die KAVO für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz. [3]Ansprüche nach Abs. 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter abgefunden werden.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

Die generelle Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit zum 1. Januar 2009 führt nicht zu einer Veränderung der Besitzstandszulage, sofern als Besitzstandszulage die kinderbezogenen Entgeltbestandteile aufgrund vor dem 1. Oktober 2005 anzuwendender Konkurrenzregelungen (§ 25 Abschn. B Absatz 6 KAVO i. d. Fassung bis zum 30. September 2005) in ungekürzter Höhe zustehen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:
Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent.

(3) Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für
   a. zwischen dem 1. Oktober 2005 und 31. Dezember 2005 geborene Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von § 1 Absatz 1,
   b. die Kinder von bis zum 31. Dezember 2005 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden sowie Praktikanten aus in der „Verordnung über die Beschäftigung von Berufspraktikantinnen in den Kindergärten" geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 1. Januar 2006 geboren sind.

§ 9
Strukturausgleich

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von § 1 Abs. 1 erhalten ausschließlich in den in der Anlage 12c zur KAVO aufgeführten Fällen zusätzlich zu ihrem monatlichen Entgelt einen nicht dynamischen Strukturausgleich. Maßgeblicher Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen (Vergütungsgruppe, Stufe, Ortszuschlag, Aufstiegszeiten) ist der 1. Oktober 2005, sofern in der Anlage 12c zur KAVO nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.

(2) Die Zahlung des Strukturausgleichs beginnt im Oktober 2007, sofern in der Anlage 12c zur KAVO nicht etwas anderes bestimmt ist.

(3) [1]Bei Teilzeitbeschäftigung steht der Strukturausgleich anteilig zu (§ 27 Abs. 2 KAVO). Bei späteren Veränderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ändert sich der Strukturausgleich entsprechend.

(4) [1]Bei Höhergruppierungen wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet. [2]Für die Dauer der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit wird die Zulage nach § 18 Abs. 2 des Teils I der KAVO auf den Strukturausgleich angerechnet. [3]Entsprechendes gilt für die Zulage in den Fällen der Übertragung einer Führungsposition auf Probe nach § 37 des Teils I der KAVO und auf Zeit nach § 38 des Teils I der KAVO.

(5) Einzelvertraglich kann der Strukturausgleich abgefunden werden.

§ 10
Abgeltung

[1]Durch Vereinbarungen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert bzw. abgefunden werden. [2]§ 8 Abs. 2 Satz 3 und § 9 Abs. 5 bleiben unberührt.

§ 11
(gestrichen)

§ 12
(gestrichen)

§ 13
(gestrichen)

IV. Besondere Regelungen für Beschäftigte im Erziehungsdienst

§ 14
Überleitung der Beschäftigten in die Anlage 4c zur KAVO und weitere Regelungen

(1) [1]Die unter die Anlage 4c zur KAVO fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 1 Abs. 1 und 2) werden zum 1. Januar 2010 in die Entgeltgruppe, in der sie nach der Anlage 4c zur KAVO eingruppiert sind, übergeleitet. [2]Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 2, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in der neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt nach den Absätzen 3 und 4. [3]Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.

(2) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in der sie gemäß der Anlage 4c zur KAVO eingruppiert sind, zugeordnet:

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

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

[2]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 6 mindestens zwei Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. [3]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der bisherigen Entgeltgruppe 8, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die verlängerte Stufenlaufzeit in den Stufen 4 und 5 gemäß Ziffer 3 b bb Satz 2 in Abschnitt II der KAVO bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen ist.
[4]Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe zugeordnet:

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

4/2	3/4
4/3	4/1
4/4	4/2
4/5	4/3
4/6	4/4
4/7	4/5
4/8	4/6
4/9	4/7
5/1	4/8
5/2	5/1
5/3	5/2
5/4	5/3
5/5	5/4
5/6	5/5
5/7	5/6
5/8	5/7
5/9	5/8
5/10	5/9
5/11	5/10

[5]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 5 mindestens elf Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. [6]Maßgeblich sind dabei ausschließlich die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe und die in dieser Stufe zurückgelegte Laufzeit. [7]Innerhalb des nach Satz 1, Satz 3 oder Satz 4 zugeordneten Jahres der Stufenlaufzeit ist die in der bisherigen Stufe unterhalb eines vollen Jahres zurückgelegte Zeit für den Aufstieg in das nächste Jahr der Stufenlaufzeit bzw. in eine höhere Stufe zu berücksichtigen. [8]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Ziffer 3 b bb in Abschnitt II der KAVO.

(3) [1]Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 31. Dezember 2009 zustehenden Tabellenentgelt oder aus dem Entgelt einer individuellen Endstufe einschließlich eines nach § 21 Abs. 4 Satz 2 KAVO gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages sowie einer am 31. Dezember 2009 nach § 6 oder § 11 Abs. 3 Satz 2 zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. [2]In den Fällen des § 5 Abs. 3 Satz 2 tritt an die Stelle des Tabellenentgelts das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe. [3]Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 27 Abs. 2 KAVO berechnet. [4]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht für alle Tage im Dezember 2009 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt

erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. [5]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Januar 2010 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Dezember 2009 erfolgt. [6]Bei am 1. Oktober 2005 von der bis zum 30. September 2005 gültigen KAVO in die ab 1. Oktober 2005 gültige KAVO übergeleiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus den Stufen 2 bis 5 ihrer Entgeltgruppe, in der sie am 31. Dezember 2009 eingruppiert sind, übergeleitet werden, wird das Vergleichsentgelt um 2,65 v.H. erhöht. [7]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am 1. Oktober 2005 von der bis zum 30. September 2005 gültigen KAVO in die ab 1. Oktober 2005 gültige KAVO übergeleitet wurden und die nach der Anlage 4c zur KAVO in Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, erfolgt abweichend von Satz 6 eine Erhöhung des Vergleichsentgelts um 2,65 v.H., wenn sie aus den Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9 übergeleitet werden.

(4) [1]Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter am 1. Januar 2010 eingruppiert ist, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das entsprechende Tabellenentgelt ihrer oder seiner Entgeltgruppe. [2]Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach Ziffer 3 b bb in Abschnitt II der KAVO das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. [3]Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach der Anlage 4c zur KAVO eingruppiert ist, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. [4]Erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter am 31. Dezember 2009 Entgelt nach einer individuellen Endstufe, wird sie oder er in der Entgeltgruppe, in der sie oder er nach der Anlage 4c zur KAVO eingruppiert ist, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. [5]Steht der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter am 31. Dezember 2009 eine Besitzstandszulage nach § 6 oder § 11 Abs. 3 Satz 2 zu, ist diese bei Anwendung des Satzes 4 dem Betrag der individuellen Endstufe hinzuzurechnen. [6]Liegt der Betrag der individuellen Endstufe - bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage - über der höchsten Stufe, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erneut einer dem Betrag der bisherigen individuellen Endstufe - bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage - entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. [7]Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächsthöhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 4:
Soweit bei der Überleitung der Eingruppierung von den Entgeltgruppen EG 5 und EG 6 eine entsprechende Anwendung des Absatzes 2 Satz 2 für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu günstigeren Ergebnissen führen würde, erfolgt in den Fällen des Absatzes 4 Satz 4 eine Zuordnung zur Stufe 6.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 7:
Die Vergleichsentgelte sowie die Beträge der individuellen Endstufen erhöhen sich am 1. März 2024 um 200 Euro und anschließend um 5,5 Prozent, mindestens aber um 340,00 Euro.

(5) [1]Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 31. Dezember 2009 das Vergleichsentgelt erhalten, höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. [2]Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. [3]Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Vergleichsentgelt oder Entgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Vergleichsentgelts bzw. der individuellen Endstufe liegt, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. [4]In den Fällen von Satz 1 bis 3 gilt Absatz 2 Satz 8 und in den Fällen von Satz 1 und Satz 2 gilt § 21 Abs. 4 Satz 2 KAVO entsprechend.

(6) Das Vergleichsentgelt steht dem Tabellenentgelt im Sinne des § 19 Abs. 1 KAVO gleich.

(7) [1]Auf am 1. Oktober 2005 aus der bis zum 30. September 2005 gültigen KAVO in die ab 1. Oktober 2005 gültige KAVO übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Anlage 4c zur KAVO in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert wären, finden die Absätze 1 bis 6 nur Anwendung, wenn sie bis zum 31. Dezember 2010 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach der Anlage 4c zur KAVO schriftlich geltend machen. [2]§ 41a KAVO findet auch dann Anwendung, wenn keine Geltendmachung nach Satz 1 erfolgt.

Protokollerklärung zu Absatz 7 Satz 1:
Soweit eine Eingruppierung nach der Anlage 4c nicht geltend gemacht wird, richtet sie sich weiterhin nach den Bestimmungen der Anlage 4a in der bis zum 31. Dezember 2009 gültigen Fassung.

(8) [1]Abweichend von § 19 Abs. 2 KAVO gelten für am 1. Oktober 2005 aus der bis zum 30. September 2005 gültigen KAVO in die ab 1. Oktober 2005 gültige KAVO übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen am 31. Dezember 2010 eine Besitzstandszulage nach § 6 zu stand und die nach der Anlage 4c zur KAVO in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13 Ü:

	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
Gültig ab 1. April 2021	3.354,81	3.592,48	3.919,01	4.180,98	4.508,41	4.672,13
Gültig ab 1. April 2022	3.415,20	3.657,14	3.989,55	4.256,24	4.589,56	4.756,23

[2]Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 6 entsprechend.

(9) [1]Abweichend von § 19 Abs. 2 KAVO gelten für am 1. Oktober 2005 aus der bis zum 30. September 2005 gültigen KAVO in die ab 1. Oktober 2005 gültige KAVO übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen am 31. Dezember 2010 eine Besitzstandszulage nach § 6 zusteht und die nach Absatz 2 aus den Stufen 3 oder 4 ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet werden und nach der Anlage 4c zur KAVO in der Entgeltgruppe S 16 eingruppiert sind, in den Stufen 3, 4 und 5 folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 16 Ü:

	Stufe 3	**Stufe 4**	**Stufe 5**
Gültig ab 1. April 2021	4.250,22	4.715,20	5.003,35
Gültig ab 1. April 2022	4.326,72	4.800,07	5.093,41

[2]Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 6 entsprechend. [3]Mit Erreichen der Stufe 6 gilt der Tabellenwert der Stufe 6.

(10) §§ 5, 6 und § 11 Abs. 4 sowie die Anlagen 12a und 12b finden auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Anlage 4c zur KAVO eingruppiert sind, keine Anwendung.

(11) [1]Ein am 31. Dezember 2009 zustehender Strukturausgleich steht nach den Regelungen des § 9 auch nach der Überleitung in eine Entgeltgruppe nach der Anlage 4c zur KAVO zu; die Anrechnung des Unterschiedsbetrages bei Höhergruppierungen nach § 9 Abs. 4 bleibt unberührt. [2]Ein am 1. Januar 2010 noch nicht zustehender Strukturausgleich, der nach Überleitung aus der bis zum 30. September 2005 gültigen KAVO aus der Ortszuschlagsstufe 2 zu zahlen ist, wird um den Betrag gekürzt, der bei Überleitung aus der bis zum 30. September 2005 gültigen KAVO aus derselben Vergütungsgruppe und der derselben Stufe aus der Ortszuschlagsstufe 1 in der Anlage 12c ausgewiesen ist. [3]Die Kürzung erfolgt unabhängig davon, ab welchem Zeitpunkt und für welche Dauer der Strukturausgleich den aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusteht. [4]Am 1. Januar 2010 noch nicht zustehende Strukturausgleiche für aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entfallen.

(12) Die sich aus der Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Anlage 4c zur KAVO bzw. nach Absatz 8 und 9 ergebenden Entgeltsteigerungen gelten als allgemeine Entgeltanpassung im Sinne von § 7 Abs. 1 Satz 7.

§ 15
Besondere Regelungen für am 30. Juni 2015 nach der Anlage 4c eingruppierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weitere Regelungen

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Anlage 4c am 30. Juni 2015 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind und am 1. Juli 2015 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind:

Entgeltgruppe am 30. Juni 2015	**Entgeltgruppe am 1. Juli 2015**
S 6	S 8a
S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 3	S 8b
S 8 bei Tätigkeiten Fallgruppe 1	S 9

werden stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die am 1. Juli 2015 maßgebliche Entgeltgruppe übergeleitet.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt. § 14 Abs. 4 Satz 7 findet Anwendung.
2. Für in Entgeltgruppe S 8 eingruppierte Beschäftigte, die den Entgeltgruppen S 8b oder S 9 zugeordnet werden, gelten folgende abweichende Vorschriften:
   a) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens sechs Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 5.
   b) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens acht Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 6.
   c) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens vier Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 5.
   d) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 6.

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

(2) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die sich außerhalb von Absatz 1 am 1. Juli 2015 nach der Anlage 4c eine Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe als am 30. Juni 2015 ergibt, werden in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert. [2]Gegen die höhere Eingruppierung können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum 31. März 2017 (Ausschlussfrist) Widerspruch einlegen. [3]Der Widerspruch wirkt auf den 1. Juli 2015 zurück. [4]Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2015, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; Satz 3 findet Anwendung. [5]Für diese Höhergruppierungen finden § 21 Abs. 4 KAVO und § 14 Abs. 5 Satz 1 Anwendung. [6]Fallen am 1. Juli 2015 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

[1]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über den 30. Juni 2015 hinaus in der Entgeltgruppe S 10 eingruppiert sind, weil sie einen Widerspruch nach Absatz 2 Satz 2 eingelegt haben, gelten abweichend von § 19 Abs. 2 KAVO folgende Tabellenwerte:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig bis 29. Februar 2024	3.017,83	3.324,40	3.477,70	3.935,68	4.309,24	4.616,08
gültig ab 1. März 2024	3.394,81	3.718,24	3.879,97	4.363,14	4.757,25	5.080,96

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

(3) [1]Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum 1. Juli 2015 aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 1 einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder nach Absatz 2 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Zuordnungs- bzw. Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder in diese höhergruppiert werden, entspricht. [2]Soweit sich zum 1. Juli 2015 allein die Tabellenwerte der Entgeltgruppe der Anlage 5c erhöhen, findet § 4 Abs. 3 Satz 4 entsprechende Anwendung.

(4) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 14 Abs. 7 Satz 1, die nicht innerhalb der Antragsfrist nach § 14 Abs. 7 Satz 1 ihre Eingruppierung nach der Anlage 4c geltend gemacht haben und die weiterhin Entgelt nach der Anlage 4a zur KAVO erhalten, können bis zum 31. März 2017 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach der Anlage 4c schriftlich beantragen. [2]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die von ihrem Antragsrecht nach Satz 1 Gebrauch machen, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am 30. Juni 2015 zustehenden Tabellenentgelt, gegebenenfalls zuzüglich eines am 30. Juni 2015 nach § 21 Abs. 4 Satz 2 KAVO zustehenden Garantiebetrages und einer am 30. Juni 2015 zustehenden Besitzstandszulage nach § 6 besteht. [3]Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der Entgeltgruppen S 8b bzw. S 9 zugeordnet. [4]Zum 1. Juli 2017 steigen diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. [5]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 20 KAVO und Ziffer 3 der Anhänge zu den Regelungen der KAVO. [6]Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe S 8b bzw. S 9, werden diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. [7]Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor dem 1. Juli 2017 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht. [8]Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. [9]Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe

verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 8b, S9 bzw. S 11a festgelegten Vomhundertsatz. [10]§ 14 Abs. 10 findet Anwendung. [11]§ 14 Abs. 11 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 31. Dezember 2009 der 30. Juni 2015 und an die Stelle des 1. Januar 2010 der 1. Juli 2015 tritt.

(5) [1]Ein am 30. Juni 2015 zustehender Strukturausgleich nach § 9 vermindert sich bei Höhergruppierung nach Absatz 2 um den sich daraus ergebenden Höhergruppierungsgewinn. [2]Dies gilt auch bei Höhergruppierungen aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 3.

§ 15a
Überleitung in die Anlage 4c der KAVO zum 1. Januar 2023

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 15 Abs. 4, Satz 1 der Anlage 12 der KAVO, die nicht innerhalb der Antragsfrist nach § 15 Abs. 4, Satz 1 ihre Eingruppierung nach der Anlage 4c geltend gemacht haben und die weiterhin Entgelt nach der Anlage 4a der KAVO in der bis zum 31. Dezember 2009 gültigen Fassung erhalten, können bis zum 30. Juni 2023 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach der Anlage 4c der KAVO schriftlich beantragen. [2]Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2023 zurück.

(2) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von ihrem Antragsrecht nach Absatz 1 Gebrauch machen, erhalten ab dem 1. Januar 2023 Entgelt nach einer der Entgeltgruppen S 8b bzw. S 9, in die sie nach der Anlage 4c der KAVO eingruppiert sind. [2]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Satz 1, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am 31. Dezember 2022 zustehenden Tabellenentgelt, einem am 31. Dezember 2022 ggf. zustehenden Garantiebetrag und einer am 31. Dezember 2022 zustehenden Besitzstandszulage nach § 6 besteht. [3]Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. [4]Zum 1. Januar 2027 steigen diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 20 Abs. 3 des Teils I der KAVO. [5]Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe derjenigen Entgeltgruppe, in die sie nach Satz 1 eingruppiert sind, werden diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer dem Vergleichs-entgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. [6]Werden Mit-arbeiterinnen und Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2027 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens ihrer bisherigen individuellen Zwischenstufe entspricht; § 21 Abs. 4b Satz 3 des Teils I der KAVO findet Anwendung. [7]Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe bzw. einer erneuten individuellen Endstufe, die mindestens dem Betrag ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht; § 21 Abs. 4b Satz 3 des Teils I der KAVO findet Anwendung. [8]Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei allge-meinen Entgeltanpassungen

um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

§ 15b
Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter Anlage 4c fallen und weitere Regelungen

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Anlage 4c eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 3 zugeordnet. [2]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Anlage 4c eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 4 zugeordnet.

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

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

§ 16
Ausnahmen vom Geltungsbereich des § 15

[1]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 31.10.2016 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gilt § 15 nur, wenn sie dies bis 31. Januar 2017 schriftlich beantragen. [2]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 31. Oktober 2016 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gilt § 15 nicht.

V. Überleitung in die ab dem 1. Januar 2019 geltende Fassung der Anlage 4a

§ 17
Grundsatz

[1]Für die in die KAVO übergeleiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 1 Abs. 1) sowie für die in der Zeit vom 1. Oktober 2005 und dem 31. Dezember 2018 neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 1 Abs. 2), deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2018 hinaus fortbesteht, gelten ab dem 1. Januar 2019 für Eingruppierungen § 16 und § 17 des Teils I KAVO in Verbindung mit der Anlage 4a. [2]Diese Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter sind zum 1. Januar 2019 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die Anlage 4a übergeleitet.

§ 18
Besitzstandsregelungen

(1) [1]Die Überleitung erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. [2]Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung in die Anlage 4a in der Fassung vom 1. Januar 2019 nicht statt.

Protokollerklärung zu Absatz 1:
Die Zuordnung zu den Entgeltgruppen nach den Anlagen 12a und 12b in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung gilt als Eingruppierung.

(2) Hängt die Eingruppierung nach § 16 und § 17 des Teils I der KAVO in Verbindung mit der Anlage 4a von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. Januar 2019 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn § 16 und § 17 des Teils I der KAVO in Verbindung mit der Anlage 4a bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätten.

(3) [1]Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe besondere Entgeltbestandteile geknüpft waren und diese in der Anlage 4a der KAVO nicht oder in geringerer Höhe entsprechend vereinbart sind, wird die hieraus am 1. Januar 2019 bestehende Differenz unter den bisherigen Voraussetzungen als Besitzstandszulage so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist und die Voraussetzungen für den besonderen Entgeltbestandteil nach bisherigem Recht weiterhin erfüllt sind. [2]Die Differenz verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der KODA für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz.

Protokollerklärung zu Absatz 3
Der Betrag der Differenz nach Satz 2 erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent.

(4) Abweichend von Absatz 3 bestimmt sich die Zahlung der Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage nach § 6.

(5) Bei Veränderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters ändert sich die Besitzstandszulage entsprechend.

(6) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2018 nach § 3 Absatz 1 Buchst. a der Anlage 3 zum BAT von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit sind, bleiben für die Dauer ihres über den 31. Dezember 2018 hinaus zu demselben Dienstgeber fortbestehenden Arbeitsverhältnisses von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit.

§ 19
Höhergruppierungen

(1) [1]Ergibt sich nach der Anlage 4a in der Fassung vom 1. Januar 2019 eine höhere Entgeltgruppe, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 16 des Teils I KAVO ergibt. [2]Der Antrag kann

nur bis zum 30. Juni 2022 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2019 zurück; nach dem Inkrafttreten der Anlage 4a in der Fassung vom 01. Januar 2019 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach den Absätzen 2 bis 5 unberücksichtigt. [3]Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2021, beginnt die Ausschlussfrist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit, sie endet jedoch nicht vor dem 30. Juni 2022; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2019 zurück.

(2) [1]Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 21 Abs. 4 des Teils I KAVO in der bis zum 28. Februar 2019 geltenden Fassung). [2]War die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird sie bzw. er abweichend von Satz 1 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet.

(3) [1]Sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Besitzstandszulage nach § 6 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1. Januar 2019. [2]Abweichend von Absatz 2 Satz 1 wird für die Anwendung des § 21 Abs. 4 Satz 1 und 2 des Teils I KAVO in der bis zum 28. Februar 2019 geltenden Fassung zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die wegfallende Zulage hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt.

Protokollerklärung zu Absatz 3
Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Besitzstandszulage nach § 6 nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.

§ 20
Besondere Überleitungsregelungen

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

(2) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9, für die gemäß des Anhangs zu § 20 des Teils I der KAVO in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung die Stufe 5 Endstufe ist, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. [2]Ist bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am 31. Dezember 2018 der Stufe 4 zugeordnet sind, bei der Überleitung am 1. Januar 2019 in die Entgeltgruppe 9a die Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 erfüllt, werden sie der Stufe 5 zugeordnet. [3]Ist in der bisherigen Stufe 4 eine über vier Jahre hinausgehende Stufenlaufzeit zurückgelegt, wird die darüber hinaus zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9a angerechnet.
[4]Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus der Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet werden und aufgrund der Überleitung ein geringeres Tabellenentgelt erhalten, wird eine Besitzstandzulage gewährt. [5]Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem am 1. Dezember 2018 zustehenden Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach der

Überleitung zum 1. Januar 2019. [6]Änderungen im Beschäftigungsumfang sind bei der Berechnung der Zulage entsprechend zu berücksichtigen. [7]Allgemeine Entgeltanpassungen, Erhöhungen des Entgeltes durch Stufenaufstiege und Höhergruppierungen sowie Zulagen gemäß § 18 Abs. 2 KAVO sind auf die Besitzstandszulage in voller Höhe anzurechnen.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:
Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 7:
Die Anrechnung umfasst auch entsprechende Entgeltanpassungen, die nach dem 31. Dezember 2018 und vor dem 1. Dezember 2020 erfolgt sind.

(3) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9, für die gemäß des Anhangs zu § 20 des Teils I der KAVO in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung die Stufe 4 Endstufe ist, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet.

(4) Fallen am 1. Januar 2019 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung nach § 19 Abs. 1 zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(5) [1]Bei Höhergruppierungen nach § 19 Abs. 1 wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich nach § 9 angerechnet. [2]Dies gilt auch für Höhergruppierungen in die Entgeltgruppe 9c. [3]Eine Überleitung in die Entgeltgruppen 9a oder 9b nach den Absätzen 1 bis 3 gilt nicht als Höhergruppierung.

Anlage 12a

(nicht besetzt;
siehe KA 2020 Nr. 6)

Anlage 12b

(nicht besetzt;
siehe KA 2020 Nr. 6)

Anlage 12c

Strukturausgleich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(KA 2008 Nr. 38)

[1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Ortszuschlag sich nach § 25 Abschnitt B Abs. 5 KAVO bemisst, erhalten den entsprechenden Anteil, in jedem Fall aber die Hälfte des Strukturausgleichs für Verheiratete.

[2]Soweit nicht anders ausgewiesen, beginnt die Zahlung des Strukturausgleichs am 1. Oktober 2007. [3]Die Angabe „nach ... Jahren" bedeutet, dass die Zahlung nach den genannten Jahren ab dem Inkrafttreten der Änderungen dieser Ordnung (§ 57 KAVO) beginnt; so wird z. B. bei dem Merkmal „nach 4 Jahren" der Zahlungsbeginn auf den 1. Oktober 2009 festgelegt, wobei die Auszahlung eines Strukturausgleichs mit den jeweiligen Monatsbezügen erfolgt. [4]Die Dauer der Zahlung ist ebenfalls angegeben; dabei bedeutet „dauerhaft" die Zahlung während der Zeit des Arbeitsverhältnisses.

[5]Ist die Zahlung „für" eine bestimmte Zahl von Jahren angegeben, so ist der Bezug auf diesen Zeitraum begrenzt (z. B. „für 5 Jahre" bedeutet Beginn der Zahlung im Oktober 2007 und Ende der Zahlung mit Ablauf September 2012). [6]Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Ende des Zahlungszeitraumes nicht mit einem Stufenaufstieg in der jeweiligen Entgeltgruppe zeitlich zusammenfällt; in diesen Fällen wird der Strukturausgleich bis zum nächsten Stufenaufstieg fortgezahlt. [7]Diese Ausnahmeregelung gilt nicht, wenn der Stufenaufstieg in die Endstufe erfolgt; in diesen Fällen bleibt es bei der festgelegten Dauer. [8]Betrifft die Zahlung eines Strukturausgleichs eine Vergütungsgruppe (Fallgruppe) mit Bewährungs- bzw. Zeitaufstieg, wird dies ebenfalls angegeben. [9]Soweit keine Aufstiegszeiten angegeben sind, gelten die Ausgleichsbeträge für alle Aufstiege.

EG	Vergütungs-gruppe	Ortszuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag in Euro
11	III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,00
	III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,00
	III	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	90,00
	III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,00
	III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	90,00
11	IVa/4J. III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,00
	IVa/4J. III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,00
	IVa/4J. III	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	90,00
	IVa/4J. III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,00
	IVa/4J. III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	90,00

EG	Vergütungs-gruppe	Ortszuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag in Euro
10	IVa	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	30,00
	IVa	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,00
	IVa	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,00 25,00
	IVa	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,00
10	IVb/4J. IVa	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	30,00
	IVb/4J. IVa	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,00
	IVb/4J. IVa	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,00 25,00
	IVb/4J. IVa	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,00
10	IVb/5J. IVa	OZ 1	4	1 Jahr	8 Jahre	90,00
	IVb/5J. IVa	OZ 2	4	1 Jahr	6 Jahre	90,00
	IVb/5J. IVa	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,00
	IVb/5J. IVa	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,00 25,00
	IVb/5J. IVa	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,00
9	IVb	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,00
	IVb	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,00
	IVb	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,00
	IVb	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,00
	IVb	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,00
9	Vb/2J. IVb	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,00
	Vb/2J. IVb	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,00
	Vb/2J. IVb	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,00
	Vb/2J. IVb	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,00
	Vb/2J. IVb	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,00
9	Vb/4J. IVb	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,00
	Vb/4J. IVb	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,00
	Vb/4J. IVb	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,00
	Vb/4J. IVb	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,00
	Vb/4J. IVb	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,00
9	Vb/5J. IVb	OZ 1	4	1 Jahr	2 Jahre	110,00
	Vb/5J. IVb	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,00
	Vb/5J. IVb	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,00
	Vb/5J. IVb	OZ 2	4	1 Jahr	5 Jahre	80,00
	Vb/5J. IVb	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,00
	Vb/5J. IVb	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,00
	Vb	OZ 2	6	2 Jahren	9 Jahre	50,00

EG	Vergütungs-gruppe	Ortszuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag in Euro
8	Vc	OZ 1	2	9 Jahren	dauerhaft	55,00
	Vc	OZ 1	3	9 Jahren	dauerhaft	55,00
	Vc	OZ 1	4	7 Jahren	dauerhaft	55,00
	Vc	OZ 1	5	6 Jahren	dauerhaft	55,00
	Vc	OZ 1	6	2 Jahren	dauerhaft	55,00
	Vc	OZ 1	7	2 Jahren	dauerhaft	55,00
	Vc	OZ 1	8	2 Jahren	dauerhaft	55,00
	Vc	OZ 2	2	5 Jahren	dauerhaft	55,00
	Vc	OZ 2	3	3 Jahren	dauerhaft	120,00
	Vc	OZ 2	4	2 Jahren	dauerhaft	120,00
	Vc	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	120,00
	Vc	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	120,00
	Vc	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	120,00
	Vc	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	55,00
6	VIb	OZ 1	2	9 Jahren	dauerhaft	50,00
	VIb	OZ 1	3	9 Jahren	dauerhaft	50,00
	VIb	OZ 1	4	7 Jahren	dauerhaft	50,00
	VIb	OZ 1	5	6 Jahren	dauerhaft	50,00
	VIb	OZ 1	6	6 Jahren	dauerhaft	50,00
	VIb	OZ 1	7	2 Jahren	dauerhaft	50,00
	VIb	OZ 1	8	2 Jahren	dauerhaft	50,00
	VIb	OZ 1	9	2 Jahren	dauerhaft	50,00
	VIb	OZ 2	2	7 Jahren	dauerhaft	90,00
	VIb	OZ 2	3	6 Jahren	dauerhaft	90,00
	VIb	OZ 2	4	6 Jahren	dauerhaft	90,00
	VIb	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	90,00
	VIb	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	90,00
	VIb	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	90,00
	VIb	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	50,00
	VIb	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,00
5	VII	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	20,00
	VII	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	20,00
	VII	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	20,00
	VII	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	20,00
	VII	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	20,00
3	VIII	OZ 1	7	2 Jahren	4 Jahre	30,00
	VIII	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	20,00
	VIII	OZ 2	3	2 Jahren	9 Jahre	40,00
	VIII	OZ 2	4	4 Jahren	3 Jahre	25,00

EG	Vergütungs-gruppe	Ortszuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag in Euro
3	VIII	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	50,00
	VIII	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	50,00
	VIII	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	50,00
	VIII	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	50,00
	VIII	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	35,00
	VIII	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	25,00
2	IX	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	25,00
	IX	OZ 2	3	4 Jahren	dauerhaft	40,00
	IX	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	40,00
	IX	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	40,00
	IX	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	40,00
	IX	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	25,00
2	X	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	25,00
	X	OZ 2	3	4 Jahren	dauerhaft	40,00
	X	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	40,00
	X	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	40,00
	X	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	40,00
	X	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	25,00
2	XI	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	25,00
	XI	OZ 2	3	4 Jahren	dauerhaft	40,00
	XI	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	40,00
	XI	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	40,00
	XI	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	40,00
	XI	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	25,00
1	XI	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	25,00
	XI	OZ 2	3	4 Jahren	dauerhaft	40,00
	XI	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	40,00
	XI	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	40,00
	XI	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	40,00
	XI	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	25,00
1	XII	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	25,00
	XII	OZ 2	3	4 Jahren	dauerhaft	40,00
	XII	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	40,00
	XII	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	40,00
	XII	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	40,00
	XII	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	25,00

Anlage 13

Regelungen zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bistums Trier sowie weiterer kirchlicher Rechtsträger und zur Regelung des Übergangsrechtes (§ 48 Abs. 2 KAVO)

(KA 2008 Nr. 38; geändert durch KA 2008 Nr. 108; KA Nr. 228; KA 2009 Nr. 69; KA 2010 Nr. 213; KA 2011 Nr. 501; KA 2011 Nr. 524; KA 2012 Nr. 164; KA 2013 Nr. 179; KA 2014 Nr. 143, KA 2016 Nr. 156, KA 2016 Nr. 188, KA 2017 Nr. 4; KA 2017 Nr. 28; KA 2017 Nr. 145; KA 2018 Nr. 174; KA 2019 Nr. 49; KA 2020 Nr. 7; KA 2020 Nr. 105; KA 2020 Nr. 205; KA 2021 Nr. 6, KA 2021 Nr. 168, KA 2021 Nr. 184, KA 2021 Nr. 185, KA 2022 Nr. 65, KA 2022 Nr. 127 und KA 2024 Nr. 37).

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Geltungsbereich

(1) [1]Diese Regelungen gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bistums Trier, deren Arbeitsverhältnis zum Bistum Trier über den 31. Januar 2008 hinaus fortbesteht und die mit Wirkung vom 1. Februar 2008 unter den Geltungsbereich der KAVO fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. [2]Diese Bestimmungen gelten auch für solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des Satzes 1, bei denen sich ein neues Arbeitsverhältnis, auf das die KAVO Anwendung findet, unmittelbar anschließt, sowie für jedes weitere sich unmittelbar anschließende Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich der KAVO. [3]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gemeinnützigen Trägergesellschaften Katholischer Kindertageseinrichtungen im Raum Koblenz, im Raum Trier und im Saarland mbH sowie des Kirchengemeindeverbandes Katholischer Kindertageseinrichtungen Dekanat Koblenz I für deren Arbeitsverhältnis bislang nicht die KAVO galt, finden diese Regelungen mit den Maßgaben von Satz 1 entsprechende Anwendung.

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1:
Unterbrechungen von bis zu sechs Monaten sind unschädlich.

(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten diese Bestimmungen auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zu einem Dienstgeber im Sinne von Abs. 1 nach dem 31. Januar 2008 beginnt.

(3) Die Vorschriften der KAVO gelten, soweit diese Regelungen keine abweichenden Bestimmungen treffen.

II. Überleitungsregelungen

§ 2
Überleitung

Die von § 1 Abs. 1 erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zum 1. Februar 2008 gemäß den nachfolgenden Bestimmungen in die KAVO in der ab dem 1. Februar 2008 geltenden Fassung übergeleitet.

§ 3
Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

(1) Für die Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe (§ 22 BAT bzw. entsprechende Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter bzw. besondere Vorschriften für bestimmte Berufsgruppen) nach der Anlage 13a den Entgeltgruppen der KAVO zugeordnet.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Februar 2008 bei Fortgeltung der bisherigen Bestimmungen die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Januar 2008 höhergruppiert bzw. höher eingereiht worden.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Februar 2008 bei Fortgeltung der bisherigen Bestimmungen in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert bzw. eingereiht worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Januar 2008 herabgruppiert bzw. niedriger eingereiht worden.

§ 4
Vergleichsentgelt

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle (Anlage 5a und 5b zur KAVO) wird für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 3 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Januar 2008 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 – 6 gebildet.

(2) [1]Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Geltungsbereich des BAT in der bis zum 31. Januar 2008 nach Maßgabe des Arbeitsvertrages gültigen Fassung setzt sich das Vergleichsentgelt aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. [2]Findet auf den Ehegatten am 1. Februar 2008 die KAVO Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlages in das Vergleichsentgelt ein.

[3]Ferner fließen im Januar 2008 nach dem Arbeitsvertrag zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie in der KAVO ab dem 1. Februar 2008 nicht mehr vorgesehen sind. [4]Erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Gesamtvergütung (§ 30 BAT) bildet diese das Vergleichsentgelt. [5]Bei Lehrkräften im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT wird die Zulage nach § 2 Abs. 3 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellten in das Vergleichsentgelt eingerechnet.

[6]Abweichend von Satz 5 wird bei Lehrkräften, die am 29. Februar 2008 einen Anspruch auf die Zulage nach Abschnitt A Nr. 2 der Lehrer-Richtlinien der TdL haben, die Zulage nach § 2 Abs. 2 Buchstabe c des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte, und bei Lehrkräften die einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter die Anlage 1a zum BAT fallenden Angestellten haben, diese Zulage in das Vergleichsentgelt eingerechnet.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

1. Findet die KAVO vom 1. Februar 2008 für beide Beschäftigte Anwendung und hat einer der beiden im Januar 2008 keine Bezüge erhalten wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, Sonderurlaubs, bei dem der Dienstgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zusätzlich zu ihrem bzw. seinem Entgelt den Differenzbetrag zwischen dem ihr bzw. ihm im Januar 2008 individuell zustehenden Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und 2 des Ortszuschlages und dem vollen Unterschiedsbetrag als Besitzstandszulage.
2. Hat die andere ortszuschlagsberechtigte Person im Januar 2008 aus den in Nr. 1 genannten Gründen keine Bezüge erhalten, erhält die oder der in das neue Entgeltsystem der KAVO übergeleitete Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter zusätzlich zu ihrem bzw. seinem Entgelt den vollen Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages als Besitzstandszulage.
3. Ist die andere ortszuschlagsberechtigte Person im Januar 2008 aus dem kirchlichen Dienst ausgeschieden, ist das Vergleichsentgelt unter Berücksichtigung der Stufe 2 des Ortszuschlages ab dem 1. Juli 2008 auf Antrag neu zu ermitteln; der Antrag muss bis spätestens 30. Juni 2009 gestellt werden.
4. Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 oder das neu ermittelte Tabellenentgelt nach Nr. 3 wird auf einen bis zum 31. März 2009 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) vom 1. Juli 2008 an gezahlt.
5. [1]In den Fällen der Nrn. 1 und 2 wird bei Stufensteigerungen und Höhergruppierungen der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf die Besitzstandszulage angerechnet. [2]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat das Vorliegen der Voraussetzungen der Nrn. 1 und 2 nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen. [3]Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 entfällt mit Ablauf des Monats, in dem die andere Mitarbeiterin oder der andere Mitarbeiter die Arbeit wieder aufnimmt.

(3) [1]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf deren Arbeitsverhältnis am 31. Januar 2008 der MTArb Anwendung findet, wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. [2]Abs. 2 Satz 3 gilt entsprechend. [3]Erhalten Beschäftigte den Lohn nach § 23 Abs. 1 MTArb bildet dieser das Vergleichsentgelt.

(4) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Februar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn der nächst höheren Lebensaltersstufe bzw. Lohnstufen erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Januar 2008 erfolgt.

[2]§ 3 Abs. 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgeltes entsprechend.

(5) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

Protokollerklärung zu § 4 Abs. 5:

[1]Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitratierlich berechnet. [2]Diese zeitratierliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages (§ 4 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz) unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 2 BAT.

(6) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht für alle Tage im Januar 2008 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschnitt A Abs. 7 BAT und § 27 Abschnitt B Abs. 3 Unterabsatz 4 BAT bzw. der entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter werden die Beschäftigten für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. Januar 2008 die Arbeit wieder aufgenommen.

§ 5
Stufenzuordnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für deren Arbeitsverhältnis am 31. Januar 2008 der BAT galt, werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 3 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. [2]Zum 1. Februar 2010 steigen diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die betragsmäßig nächst höhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. [3]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen der KAVO. [4]Für die Stufenzuordnung der Lehrkräfte im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT gilt die Entgelttabelle der Anlage 5b zur KAVO mit den Maßgaben des § 19. [5]Das Entgelt der individuellen Zwischenstufe bzw. Endstufe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter die Anlage 5b fallen, erhöht sich mit Wirkung vom 1. Februar 2008 um 2,9 v. H. und wird auf volle fünf Euro aufgerundet.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 1:

Das Entgelt der individuellen Zwischenstufe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter die Anlage 5a fallen, erhöht sich zum 1. Februar 2008 um den Sockelbetrag von 50 Euro sowie anschließend um 3,1 v. H.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 1:

Das Entgelt der individuellen Zwischenstufe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter die Anlage 5a fallen, erhöht sich zum 1. Januar 2009 um 2,8 v. H.

(2) [1]Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor dem 1. Februar 2010 höhergruppiert (nach § 7 Abs. 1 und 3, 8 Abs. 3 Buchstabe a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO. [2]In den Fällen des Satzes 1 gilt § 21 Abs. 4 Satz 2 KAVO entsprechend.

[3]Werden Beschäftigte vor dem 1. Februar 2010 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufen zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im Januar 2008 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Abs. 1 Satz 4 und 5.

(3) [1]Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der nach § 3 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abweichend von Abs. 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. [2]Bei Lehrkräften im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT gilt dabei die Entgelttabelle nach Anlage 5b zur KAVO mit den Maßgaben des § 19; Abs. 1 Sätze 2 und 3 geltend entsprechend. [3]Das Entgelt aus der individuellen Endstufe gilt als Tabellenentgelt im Sinne des § 19 des Teils 1 KAVO. [4]Bei einer Höhergruppierung aus einer individuellen Endstufe werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend § 21 Abs. 4 des Teils I KAVO der Endstufe einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet. [5]Beträgt das Tabellenentgelt nach Satz 3 weniger als die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent der Endstufe der höheren Entgeltgruppe, wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der höheren Entgeltgruppe erneut einer individuellen Endstufe zugeordnet. [6]Das Entgelt der neuen individuellen Endstufe wird dabei festgesetzt auf die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent des Tabellenentgelts der Endstufe der höheren Entgeltgruppe. [7]Der Betrag der individuellen Endstufe verändert sich um denselben Prozentsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 3 Satz 7:
Die Beträge der individuellen Endstufen erhöhen sich ab dem 1. März 2024 um 200 Euro und anschließend um 5,5 Prozent, mindestens aber um 340,00 Euro.

(4) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Tabellenentgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Abs. 1 der Stufe 2 zugeordnet. [2]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO.

§ 6
Stufenzuordnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Geltungsbereich des MTArb

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Geltungsbereich des MTArb werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach § 6 MTArb der Stufe der gemäß § 3 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle der Anlage 5a zur KAVO bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; Stufe 1 ist hierbei ausnahmslos mit einem Jahr zu berücksichtigen. [2]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO.

(2) § 5 Abs. 3 und Abs. 4 Satz 1 und 2 gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß Abs. 1 entsprechend.

(3) [1]Ist das Tabellenentgelt nach Abs. 1 Satz 1 niedriger als das Vergleichsentgelt, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet; § 5 Abs. 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. [2]Der Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die betragsmäßig nächst

höhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe findet zu dem Zeitpunkt statt, zu dem sie gemäß Abs. 1 Satz 1 die Voraussetzungen für diesen Stufenaufstieg aufgrund der Beschäftigungszeit erfüllt haben. [3]§ 5 Absatz 3 Satz 5 gilt entsprechend.

(4) [1]Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO. [2]§ 21 Abs. 4 Satz 2 KAVO gilt entsprechend. [3]Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe herabgruppiert, erfolgt die Stufenzuordnung in der niedrigeren Entgeltgruppe, als sei die niedrigere Einreihung bereits im Januar 2008 erfolgt; der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach Abs. 3 Satz 2, ansonsten nach Abs. 1 Satz 2.

III. Besitzstandsregelungen

§ 7
Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus dem Geltungsbereich des BAT in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitet werden und

- die am 1. Februar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach Maßgabe des BAT die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben,
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiterhin eine Tätigkeit auszuüben haben, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte, und
- bei denen zum Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten,

sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe der KAVO eingruppiert. [2]Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe VIII BAT mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII BAT in die Entgeltgruppe 3 übergeleitet worden sind. [3]Die Sätze 1 und 2 gelten nicht in den Fällen des § 3 Abs. 2. [4]Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Februar 2010, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 5 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

[5]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die nach Maßgabe der Ziffern 1.2, 1.3 und 1.4 des Teils II der Anlage 4b ein doppelter Bewährungsaufstieg aus der Vergütungsgruppe IVb bis zur Vergütungsgruppe III vorgesehen ist und

- die am 1. Februar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach Maßgabe dieser Regelung die für eine Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe IVa erforderliche Zeit der Bewährung zur Hälfte erfüllt haben,

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

sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe der KAVO eingruppiert.

(2) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus dem Geltungsbereich des BAT in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitet werden, und

- die am 1. Februar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben,
- in der Zeit zwischen dem 1. März 2008 und dem 31. Januar 2010 höhergruppiert wären,
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiterhin eine Tätigkeit auszuüben haben, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte, und
- bei denen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten,

erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 4) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. [2]Ein etwaiger Strukturausgleich wird ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt nicht mehr gezahlt. [3]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 5 Abs. 1. [4]§ 3 Abs. 2 bleibt unberührt.

(3) [1]Abweichend von Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 gelten die Abs. 1 bzw. 2 entsprechend für übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis spätestens 31. Dezember 2018 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist. [2]In den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Zeit zwischen dem 1. Februar 2010 und dem 31. Dezember 2018 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts höhergruppiert worden wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- oder Endstufe, die sich aus der Summe des bisherigen Tabellenentgelts und dem nach Absatz 2 ermittelten Höhergruppierungsgewinn nach bisherigem Recht ergibt; die Stufenlaufzeit bleibt hiervon unberührt. [3]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit individueller Endstufe erhöht sich in diesen Fällen ihre individuelle Endstufe um den nach bisherigem Recht ermittelten Höhergruppierungsgewinn. [4]§ 5 Absatz 3 Satz 5 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu Absatz 3:
Die Beträge der individuellen Zwischenstufe verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der KODA für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz; sie erhöhen sich ab dem 1. März 2024 um 200 Euro und anschließend um 5,5 Prozent, mindestens aber um 340,00 Euro.

(4) [1]Ist bei einer Lehrkraft, die gemäß Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1a zum BAT fällt, eine Höhergruppierung nur vom Ablauf einer Bewährungszeit und von der Bewährung abhängig und ist am 1. Februar 2008 die Hälfte der Mindestzeitdauer für einen solchen Aufstieg erfüllt, erfolgt in den Fällen des Abs. 1 unter den weiteren dort genannten Voraussetzungen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt der Aufstieg in die nächst höhere Entgeltgruppe. [2]Abs. 1 Satz 2 und Höhergruppierungsmöglichkeiten durch entsprechende Anwendung beamtenrechtlicher Regelungen bleiben unberührt. [3]In den Fällen des Abs. 2 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass anstelle der Höhergruppierung eine Neuberechnung des Vergleichsentgeltes nach Abs. 2 erfolgt. [4]Abs. 3 findet entsprechende Anwendung mit der Maßgabe, dass in den Sätzen 1 und 2 anstelle des Datums 30. Juni 2014 das Datum 31. Oktober 2012 gilt.

§ 8
Vergütungsgruppenzulagen

(1) Aus dem Geltungsbereich des BAT übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen am 31. Januar 2008 nach der Vergütungsordnung zum BAT oder nach einer kirchlichen Rechtsnorm eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage nach Maßgabe dieser Vorschriften.

(2) [1]Aus dem Geltungsbereich des BAT übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Januar 2008 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. [2]Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Januar 2008 zugestanden hätte. [3]Voraussetzung ist, dass

- am 1. Februar 2008 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23 b Abschnitt A BAT oder nach einer kirchlichen Bestimmung zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(2a) Absatz 2 gilt entsprechend für übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis spätestens 31. Dezember 2016 wegen Erfüllung der erforderlichen Bewährung oder Tätigkeit die Voraussetzungen der

Vergütungsgruppenzulage erfüllt hätten, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit am Stichtag nicht erfüllt ist.

(3) Für aus dem Geltungsbereich des BAT übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Januar 2008 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

a. In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Fallgruppenaufstieg am 31. Januar 2008 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe der KAVO eingruppiert; § 7 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend. Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.

b. Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 31. Januar 2008 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Februar 2008 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss oder die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 31. Dezember 2016 erworben worden wäre. Im Fall des Satzes 1 2. Alternative wird die Vergütungsgruppenzulage gewährt.

c. Wäre im Fall des Buchstaben a nach bisherigem Recht der Fallgruppenaufstieg spätestens am 31. Januar 2010 erreicht worden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Februar 2010 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg erreicht sein muss und die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 31. Dezember 2016 erworben worden wäre.

(4) [1]Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchstabe b wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. [2]Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 1:

[1]Unterbrechungen wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, Sonderurlaubs, bei dem der Dienstgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen sowie wegen vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit sind unschädlich. [2]In den Fällen, in denen eine Unterbrechung aus den in Satz 1 genannten Gründen nach dem 31. Januar 2008 und vor dem 1. Juli 2008 endet, wird eine Besitzstandszulage nach § 8 Absatz 1, 2 oder 3 Buchstabe b oder c vom 1. Juli 2008 an gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

1. Für Lehrkräfte, die unter den Geltungsbereich der Anlage 5b fallen, erhöht sich die Besitzstandszulage ab 1. Januar 2019 um 3,2 v.H., ab 1. Januar 2020 um 3,2 v.H. und ab 1. Januar 2021 um 1,4 v.H.
2. Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent.

(5) Die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten bestimmt sich dem Grunde und der Höhe nach der Ziffer 11.1 des Teils II der Anlage 4b zur KAVO.

§ 9
Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

[1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen am 31. Januar 2008 eine Zulage nach § 24 BAT zusteht, erhalten nach Überleitung in die KAVO eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. [2]Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Januar 2010 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Februar 2010 die Regelungen der KAVO über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. [3]Für eine vor dem 1. Februar 2008 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 31. Januar 2008 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 bzw. 2 BAT noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre. [4]Sätze 1 bis 3 gelten in den Fällen des § 9 MTArb entsprechend; bei Vertretung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters bemisst sich die Zulage nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn nach § 9 Abs. 2 Buchstabe a MTArb und dem im Januar 2008 ohne Zulage zustehenden Lohn. [5]Sätze 1 bis 4 gelten bei besonderen Vorschriften über die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechend. [6]Die Zulage nach Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz. [7]Ist Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eine Besitzstandszulage nach Satz 1 erhalten, die anspruchsbegründende Tätigkeit bis zum 31. Januar 2010 dauerhaft übertragen worden oder wird sie ihnen übertragen, erhalten sie eine persönliche Zulage. [8]Die Zulage nach Satz 7 wird für die Dauer der Wahrnehmung dieser Tätigkeit gezahlt. [9]Die Höhe der Zulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem am 1. Februar 2008 nach § 5 oder § 6 zustehenden Tabellenentgelt oder Entgelt nach einer individuellen Zwischen- oder Endstufe einschließlich der Besitzstandszulage nach Satz 1 und dem Tabellenentgelt nach der Höhergruppierung. [10]Allgemeine Entgeltanpassungen, Erhöhungen des Entgelts durch Stufenaufstiege und Höhergruppierungen sowie Zulagen gemäß § 18 Absatz 2 KAVO und gemäß § 22a KAVO sind auf die persönliche Zulage in voller Höhe anzurechnen.

Protokollerklärung zu Satz 9:
Die Anrechnung umfasst auch entsprechende Entgeltsteigerungen, die nach dem 31. Januar 2008 und vor dem 1. Juli 2008 erfolgt sind.

§ 10

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) [1]Für im Januar 2008 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des BAT oder MTArb in der für Januar 2008 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. [2]Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im kirchlichen oder öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im kirchlichen oder öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dem Dienstgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

1. Ist die andere Person im Januar 2008 aus dem kirchlichen oder öffentlichen Dienst ausgeschieden und entfiel aus diesem Grund der kinderbezogene Entgeltbestandteil, entsteht der Anspruch auf die Besitzstandszulage bei der oder dem in die KAVO übergeleiteten Mitarbeiterin oder Mitarbeiter.
2. [1][weggefallen] [2]Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bereits im Januar 2008 Anspruch auf Kindergeld gehabt.
3. [1]Bei Tod der oder des Kindergeldberechtigten wird ein Anspruch nach Absatz 1 für die andere oder den anderen in die KAVO übergeleitete Mitarbeiterin oder Mitarbeiter auch nach dem 1. Februar 2008 begründet. [2]Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte sie oder er bereits im Januar 2008 Anspruch auf Kindergeld gehabt.
4. [1]In den Fällen der Nrn. 1 und 2 wird die Besitzstandszulage auf einen bis zum 31. März 2009 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) vom 1. Juli 2008 bzw. in den Fällen der Ziffer 2 frühestens von dem Zeitpunkt des Berechtigtenwechsels beim Kindergeld an gezahlt. [2]In den Fällen der Nr. 3 wird die Besitzstandszulage auf schriftlichen Antrag ab dem ersten Tag des Monats, der dem Sterbemonat folgt, frühestens jedoch ab dem 1. Juli 2008, gezahlt. [3]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat das Vorliegen der Voraussetzungen der Nrn. 1 bis 3 nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen.

(2) [1](weggefallen) [2]Die Besitzstandszulage nach Abs. 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die KAVO für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz. [3]Ansprüche nach Abs. 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter abgefunden werden.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

Die generelle Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit zum 1. Januar 2009 führt nicht zu einer Veränderung der Besitzstandszulage, sofern als Besitzstandszulage die kinderbezogenen Entgeltbestandteile aufgrund vor dem 1. Februar 2008

anzuwendender Konkurrenzregelungen (§ 29 Abschn. B Absatz 6 BAT) in ungekürzter Höhe zustehen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

1. Die Besitzstandszulage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter die Anlage 5a fallen, erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent.
2. Für Lehrkräfte, die unter den Geltungsbereich der Anlage 5b fallen, erhöht sich die Besitzstandszulage ab 1. Januar 2019 um 3,2 Prozent, ab 1. Januar 2020 um 3,2 Prozent, ab 1. Januar 2020 um 3,2 Prozent und ab 1. Januar 2021 um 1,4 Prozent.
3. [1]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Anwendungsbereich des Abschnitts II Teil A der Anlage 14 zur KAVO fallen, beträgt die Besitzstandszulage gemäß Abschnitt II Teil A Ziffer 3 Buchstabe b, Doppelbuchstabe ee der Anlage 14 zur KAVO ab dem 1. April 2022 128,21 Euro und ab dem 1. März 2024 142,95 Euro. [2]Bei Teilzeitbeschäftigung steht die Besitzstandszulage aus Ziffer 3 Satz 1 anteilig zu.
4. Die Regelungen in Ziffer 1 und 3 treten rückwirkend zum 1. März 2018 in Kraft, die Regelungen in Ziffer 2 treten rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für

a. zwischen dem 1. Februar 2008 und dem 31. März 2008 geborene Kinder der übergeleiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
b. die Kinder von bis zum 31. März 2008 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 1. April 2008 geboren sind.

§ 11
Strukturausgleich

(1) [1]Aus dem Geltungsbereich des BAT übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten einen nicht dynamischen Strukturausgleich ausschließlich in den in Anlage 13b aufgeführten Fällen zusätzlich zu ihrem monatlichen Entgelt. [2]Maßgeblicher Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen (Vergütungsgruppe, Lebensaltersstufe, Ortszuschlag, Aufstiegszeiten) ist der 1. Februar 2008, sofern in Anlage 13b nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.

(2) Die Zahlung des Strukturausgleichs beginnt im Februar 2010, sofern in der Anlage 13b nicht etwas anderes bestimmt ist.

(3) [1]Bei Teilzeitbeschäftigung steht der Strukturausgleich anteilig zu (§ 27 Abs. 2 KAVO). [2]Bei späteren Veränderungen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ändert sich der Strukturausgleich entsprechend.

(4) [1]Bei Höhergruppierungen wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet. [2]Dies gilt auch, wenn die Höhergruppierung aufgrund der Überleitung von Beschäftigten in die Anlage 4d gemäß § 2 Absatz 2 der Anlage 4d erfolgt. [3]Für Lehrkräfte der Anlage 4d in einer der Entgeltgruppen 9a

bis 15 wird bei Erreichen der Stufe 6 auch der Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 5 und Stufe 6 auf den Strukturausgleich angerechnet. [4]Für die Dauer der vor-übergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit wird die Zulage nach

§ 18 Abs. 2 des Teils I der KAVO auf den Strukturausgleich angerechnet. [5]Entsprechendes gilt für die Zulage in den Fällen der Übertragung einer Führungsposition auf Probe nach § 37 des Teils I der KAVO und auf Zeit nach § 38 des Teils I der KAVO.

(5) Einzelvertraglich kann der Strukturausgleich abgefunden werden.

Protokollerklärung zu § 11:
Für Lehrkräfte, die unter die Anlage 5b fallen, gelten die Tabellenwerte der Anlage 3 zum „Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder)" entsprechend, soweit sie von den Tabellenwerten der Anlage 13b abweichen oder diese ergänzen.

§ 12
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) [1]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für die bis zum 31. Januar 2008 § 71 BAT gegolten hat und die nicht in einer privaten Krankenversicherung versichert sind, wird abweichend von § 25 Abs. 2 KAVO für die Dauer des über den 31. Januar 2008 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzte Nettokrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 25 Abs. 2 Satz 2 und 3 KAVO) gezahlt. [2]Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. [3]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-versicherung befreit sind, werden bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zugrunde gelegt, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

(2) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des Abs. 1 erhalten längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn ihrer über den 31. Januar 2008 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit oder Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ihr Entgelt nach § 24 KAVO fortgezahlt. [2]Tritt nach dem 1. Januar 2008 Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit ein, werden die Zeiten der Entgeltfortzahlung nach Satz 1 auf die Fristen gemäß § 25 KAVO angerechnet.

(3) [1]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für die bis zum 31. Januar 2008 § 71 BAT gegolten hat und die in der privaten Krankenversicherung versichert sind, wird anstelle des Krankengeldzuschusses nach § 25 Abs. 2 und 3 KAVO für die Dauer des über den 31. Dezember 2007 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses das Entgelt nach § 24 KAVO bis zur Dauer von 26 Wochen gezahlt. [2]§ 25 Abs. 4 KAVO findet auf die Entgeltfortzahlung nach Satz 1 entsprechende Anwendung. [3]Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Sinne des Satzes 1 nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird sie oder er aufgrund derselben

Ursache erneut arbeitsunfähig, wird das Entgelt nach § 24 KAVO insgesamt nur für die nach Satz 1 maßgebende Zeit gezahlt.
[4]Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in dem Fall, in dem die erste Arbeitsunfähigkeit durch einen bei dem Dienstgeber erlittenen und anerkannten Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Dienstgeber zugezogene und anerkannte Berufskrankheit verursacht wurde, vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen die Arbeit wieder aufgenommen und wird sie oder er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinausgeschoben.
[5]Die Sätze 1 und 4 gelten entsprechend für bisher unter § 71 BAT fallende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. [6]Auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters im Sinne des Satzes 5 finden die Bestimmungen des § 25 der KAVO insgesamt oder nach Maßgabe der Absätze 1 und 2 Anwendung. [7]Der Antrag ist spätestens bis zum 30. Juni 2008 zu stellen.

Protokollerklärung zu § 12:
[1]Ansprüche aufgrund von Regelungen für die Gewährung von Beihilfen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Krankheitsfall bleiben für übergeleitete Beschäftigte, die am 31. Januar 2008 noch Anspruch auf Beihilfe haben, unberührt. [2]Änderungen von Beihilfevorschriften für Beamte kommen zur Anwendung, soweit auf Landesvorschriften Bezug genommen wird.

Protokollerklärung zu § 12 Absatz 3 Unterabsatz 1:
Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubes) angerechnet, den die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach der Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Dienstgeber dies verlangt hat.

§ 13
Beschäftigungszeit

(1) Für die Dauer des über den 31. Januar 2008 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Februar 2008 nach Maßgabe der jeweils einschlägigen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 40 Abs. 3 KAVO berücksichtigt.

(2) Für die Anwendung des § 28 Abs. 2 KAVO werden die bis zum 31. Januar 2008 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe
- des § 39 BAT anerkannte Dienstzeit,
- des § 45 MTArb anerkannte Jubiläumszeit

sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 40 Abs. 3 KAVO berücksichtigt.

§ 14
Urlaub

(1) Für eine Übertragung von Urlaub auf das Kalenderjahr 2009 sowie für die Bemessung des entsprechenden Urlaubsentgelts gelten die Regelungen der KAVO.
(2) Aus dem Geltungsbereich des BAT übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppen I und Ia, die für das Urlaubsjahr 2008 einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub erworben haben, behalten bei einer Fünftagewoche diesen Anspruch für die Dauer des über den 31. Januar 2008 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. [2]Die Urlaubsregelungen der KAVO bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit gelten entsprechend.

§ 15
Abgeltung

[1]Durch Vereinbarung mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert bzw. abgefunden werden. [2]§ 19 Abs. 2 Satz 3 und § 11 Abs. 5 bleiben unberührt.

IV. Sonstige abweichende oder ergänzende Bestimmungen

§ 16
Eingruppierung

(aufgehoben)

§ 17
Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Januar 2008

(aufgehoben)

§ 18

(aufgehoben)

§ 19
Anwendung der Entgelttabelle auf Lehrkräfte

(1) [1]Für übergeleitete und für ab 1. Februar 2008 neu angestellte Lehrkräfte, die gemäß Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1a zum BAT fallen, gilt die Entgelttabelle gemäß Anlage 5b bis zum 31. Dezember 2016 mit der Maßgabe, dass die Tabellenwerte

- der Entgeltgruppen 5 – 8 um 64,00 € und
- der Entgeltgruppen 9 – 13 um 72,00 €

vermindert werden; die verminderten Tabellenwerte sind auch maßgebend für die Zuordnung der Lehrkräfte in die individuelle Zwischenstufe bzw. individuelle Endstufe am 1. Februar 2008. [2]Satz 1 gilt nicht für Lehrkräfte, die die fachlichen und

pädagogischen Voraussetzungen für die Einstellung als Studienrat nach der Besoldungsgruppe A 13 BBesG erfüllen und für übergeleitete Lehrkräfte, die einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter die Anlage 1a BAT fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

(2) Die Beträge nach Abs. 1 Satz 1 vermindern sich bei jeder nach dem 1. Februar 2008 wirksam werdenden allgemeinen Tabellenanpassung in

- den Entgeltgruppen 5 – 8 um 6,40 € und
- den Entgeltgruppen 9 – 13 um 7,20 €.

Protokollerklärung zu § 19:
Die Verminderungsbeträge nach Absatz 1 betragen

in den Entgeltgruppen	**vom 1.3.2015 bis 29.2.2016**	**vom 1.3.2016 bis 31.12.2016**
	Euro	Euro
5 bis 8	12,80	6,40
9 bis 13	14,40	7,20

§ 20
Jahressonderzahlung

(aufgehoben)

§ 21
Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

(aufgehoben)

§ 22
Bereitschaftszeiten

[1]Nr. 3 SR 2r BAT für Hausmeister und entsprechende Tarifregelungen für Beschäftigtengruppen mit Bereitschaftszeiten innerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit gelten fort. [2]Dem Anhang zu § 11 KAVO widersprechende Regelungen zur Arbeitszeit sind bis zum 31. Mai 2008 entsprechend anzupassen.

V. Überleitung der Lehrkräfte, die nicht beamtenähnlich beschäftigt sind, in die Anlage 4d *

§ 23
Geltungsbereich

[1]Für in die KAVO übergeleitete und für zwischen dem 1. Februar 2008 und dem 31. Juli 2016 neu eingestellte Lehrkräfte gelten für Eingruppierungen ab dem 1. August 2016 die Ziffer 3 der Anhänge zu den Regelungen der KAVO sowie die Anlage 4d zur KAVO. [2]Hängt die Eingruppierung nach Satz 1 von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. August 2016 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Anlage 4d zur KAVO bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.

§ 24
Überleitung

(1) [1]In die KAVO übergeleitete und ab dem 1. Februar 2008 neu eingestellte Lehrkräfte,

- deren Arbeitsverhältnis zum Bistum Trier über den 31. Juli 2016 hinaus fortbesteht und
- die am 1. August 2016 unter den Geltungsbereich der KAVO fallen,

sind – jedoch unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit – zum 1. August 2015 in die Anlage 4d zur KAVO übergeleitet; Absatz 3 bleibt unberührt. [2]Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe in Abweichung von Ziffer 6 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb der Anhänge zu den Bestimmungen der KAVO und § 20 Absatz 3 Satz 1 KAVO besondere Stufenregelungen geknüpft waren, gelten diese für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit fort. [3]Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe eine Zulage geknüpft war, wird diese weitergewährt, solange die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Zulage erfüllt sind.

Protokollerklärung zu § 24 Absatz 1 Satz 1 und 2:
[1]Bisherige Entgeltgruppe ist die Entgeltgruppe, die sich aufgrund der Regelungen in

- den Lehrer-Richtlinien der TdL oder
- landesspezifischen Eingruppierungsregelungen

ergibt, die am 31. Juli 2016 auf das Arbeitsverhältnis der Lehrkraft anzuwenden sind. [2]Die vorläufige Zuordnung zu der Entgeltgruppe der KAVO nach der Anlage 13a Teil C gilt als Eingruppierung. [3]Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung in die Anlage 4d nicht statt.

Protokollerklärung zu § 24 Absatz 1 Satz 3

* *Die Bestimmungen in Abschnitt V. Überleitung der Lehrkräfte treten rückwirkend zum 1. August 2016 in Kraft.*

Die Höhe der jeweiligen Zulage entspricht der Höhe der vergleichbaren Zulage nach den jeweiligen landesrechtlichen Besoldungsregelungen (Rheinland-Pfalz und Saarland).

(2) [1]Ergibt sich in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 nach der Anlage 4d eine höhere Entgeltgruppe, sind die Lehrkräfte auf Antrag in die Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach Ziffer 3 der Anhänge zu den Regelungen der KAVO ergibt. [2]Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 21 Absatz 4 i. V. m. Ziffer 7 Buchstabe b der Anhänge zu den Regelungen der KAVO). [3]War die Lehrkraft in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird sie abweichend von Satz 2 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet. [4]Satz 1 gilt für den erstmaligen Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage entsprechend. [5]Satz 1 gilt für den Anspruch auf die Angleichungszulage (Anhang zur Anlage 4d zur KAVO) entsprechend.

Protokollerklärung zu § 24 Absatz 2 Satz 1:
Die Regelung gilt auch im Falle des Wechsels von einem Eingruppierungsmerkmal der Entgeltgruppe 9 mit dem Zusatz, „Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6“ in ein Eingruppierungsmerkmal der Entgeltgruppe 9 ohne Zusatz.

(3) [1]Der Antrag nach Absatz 2 Satz 1 und/oder nach Absatz 2 Satz 4 kann nur bis zum 31. Juli 2017 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. August 2016 zurück; nach dem Inkrafttreten der Anlage 4d eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach Absatz 2 Satz 2 und 3 unberücksichtigt. [2]Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. August 2016, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. August 2016 zurück.

(4) [1]Der Antrag nach Absatz 2 Satz 5 kann nur bis zum 31. Juli 2018 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. August 2017 zurück. [2]Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. August 2017, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. August 2017 zurück. [3]Ergibt sich in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 nach der Anlage 4d zur KAVO ein Anspruch auf eine höhere Entgeltgruppe (Absatz 2 Satz 1) oder auf eine Entgeltgruppenzulage (Absatz 2 Satz 4) und bestünde nach entsprechender Eingruppierung Anspruch auf eine Angleichungszulage (Absatz 2 Satz 5) ab 1. August 2017, gilt im Falle eines nicht ausgeübten Antragsrechts nach Absatz 2 Satz 1 bzw. Satz 4 ein Antrag nach Absatz 2 Satz 5 als Antrag nach Absatz 2 Satz 1 bzw. Satz 4, der auf den 1. August 2016 zurückwirkt.

(5) [1]Ergibt sich in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 aufgrund einer Änderung der jeweiligen landesrechtlichen Besoldungsregelungen (Rheinland-Pfalz oder Saarland) für die vergleichbare beamtete Lehrkraft eine höhere Besoldungsgruppe, sind die Lehrkräfte, die keinen Antrag nach Absatz 2 gestellt haben, auf Antrag in die Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach Ziffer 3 der Anhänge zu den Regelungen der KAVO ergibt. [2]Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 21 Absatz 4 i. V. m. Ziffer 7 Buchstabe

b der Anhänge zu den Regelungen der KAVO). [3]War die Lehrkraft in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird sie abweichend von Satz 2 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet. [4]Satz 1 gilt für den erstmaligen Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage entsprechend.

(6) [1]Der Antrag nach Absatz 5 Satz 1 und/oder nach Absatz 5 Satz 4 kann nur innerhalb eines Jahres nach dem Inkrafttreten der Gesetzesänderung gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den Tag des Inkrafttretens zurück; danach eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach Absatz 5 Satz 2 und 3 unberücksichtigt. [2]Ruht das Arbeitsverhältnis am Tag des Inkrafttretens des Änderungsgesetzes, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den Tag des Inkrafttretens der Gesetzesänderung zurück.

§ 25
Maßgabe zur Anwendung des § 16 Absatz 6 der Anlage 13 zur KAVO

[1]In den Fällen des § 20 Absatz 2a Satz 2 KAVO kann die Eingruppierung auch über den 31. Juli 2016 hinaus unter Anwendung der Anlage 13 in die im unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis gemäß § 3 Absatz 1 in Verbindung mit Anlage 13a, § 7 Absatz 1 und 3 oder durch vergleichbare Regelungen erworbene Entgeltgruppe erfolgen, sofern des unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis vor dem 1. Februar 2008 begründet worden ist und derselben Ausgangsvergütungsgruppe zugeordnet war; im vorhergehenden Arbeitsverhältnis noch nicht vollzogene Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstiege werden in dem neuen Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt. [2]Unterbrechungen bis zu sechs Monaten bleiben unschädlich.

VI. Überleitung von Lehrkräften, die unter den Geltungsbereich der Anlage 5b fallen, aus der bisherigen Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b am 1. Januar 2019

§ 26

(1) Lehrkräfte der Entgeltgruppe 9, für die keine besonderen Stufenregelungen gelten,
- deren Arbeitsverhältnis zum Bistum Trier über den 31. Dezember 2018 hinaus fortbesteht und
- die am 1. Januar 2019 unter den Geltungsbereich der KAVO fallen,

sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet.

(2) [1]Lehrkräfte der Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Stufenlaufzeit in der Stufe 3 von sieben Jahren,
- deren Arbeitsverhältnis zum Bistum Trier über den 31. Dezember 2018 hinaus fortbesteht und
- die am 1. Januar 2019 unter den Geltungsbereich der KAVO fallen,

sind in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. [2]Sie sind wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit unter Mitnahme der Restzeit zugeordnet:

Bisherige Stufe/ Jahr innerhalb der Stufe/ Restzeit (R)	Neue Stufe/ Jahr innerhalb der Stufe/ Restzeit (R)
1 / 1/ R	1 / 1/ R
2 / 1/ R	2 / 1/ R
2 / 2 / R	2 / 2 / R
3 / 1 / R	3 / 1 / R
3 / 2 / R	3 / 2 / R
3 / 3 / R	3 / 3 / R
3 / 4 / R	4 / 1 / R
3 / 5 / R	4 / 2 / R
3 / 6 / R	4 / 3 / R
3 / 7 / R	4 / 4 / R
4 / 1 / R	5 / 1 / R
4 / 2 / R	5 / 2 / R
4 / 3 / R	5 / 3 / R
4 / 4 / R	5 / 4 / R
4 / 5 / R	5 / 5 / R
4 / 6 und weitere	6

[3]Lehrkräfte, die in die Entgeltgruppe 9a Stufe 3 übergeleitet wurden, erhalten bis zur Zuordnung zur Stufe 4 das Entgelt der Stufe 4.

(3) [1]Lehrkräfte der Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Stufenlaufzeit in der Stufe 2 von fünf Jahren

– deren Arbeitsverhältnis zum Bistum Trier über den 31. Dezember 2018 hinaus fortbesteht, und

– die am 1. Januar 2019 unter den Geltungsbereich der KAVO fallen,

sind in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. [2]Sie sind wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ggf. unter Mitnahme der Restzeit zugeordnet:

Bisherige Stufe/ Jahr innerhalb der Stufe/ Restzeit (R)	Bisherige Stufe/ Jahr innerhalb der Stufe/ Restzeit (R)
1 / 1 / R	1 / 1 / R
2 / 1 / R	2 / 1 / R
2 / 2 / R	2 / 2 / R
2 / 3 / R	3 / 1 / R
2 / 4 / R	3 / 2 / R
2 / 5 / R	3 / 3 / R
3 / 1 / R	4 / 1 / R

3 / 2 / R	4 / 2 / R
3 / 3 / R	4 / 3 / R
3 / 4 / R	4 / 4 / R
3 / 5 / R	5 / 1 / -
3 / 6 / R	5 / 1 / -
3 / 7 / R	5 / 1 / -
3 / 8 / R	5 / 1 / -
3 / 9 / R	5 / 1 / -
4 / 1 / R	5 / 1 / R
4 / 2 / R	5 / 2 / R
4 / 3 / R	5 / 3 / R
4 / 4 / R	5 / 4 / R
4 / 5 / R	5 / 5 / R
4 / 6 und weitere	6

(4) Lehrkräfte im Sinne der Absätze 1 bis 3 in einer individuellen Endstufe werden einer neuen individuellen Endstufe zugeordnet, die der nach bisherigem Recht für Januar 2019 zustehenden individuellen Endstufe entspricht; § 5 Absatz 3 Satz 5 gilt entsprechend.
(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2."

VII. Überleitung in die ab dem 1. Januar 2019 geltende Fassung der Anlage 4a

§ 27
Grundsatz

[1]Für die in die KAVO übergeleiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 1 Abs. 1) sowie für die in der Zeit vom 1. Februar 2008 und dem 31. Dezember 2018 neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 1 Abs. 2), deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2018 hinaus fortbesteht, gelten ab dem 1. Januar 2019 für Eingruppierungen § 16 und § 17 des Teils I KAVO in Verbindung mit der Anlage 4a. [2]Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zum 1. Januar 2019 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die Anlage 4a übergeleitet.

§ 28
Besitzstandsregelungen

1) [1]Die Überleitung erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. [2]Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung in die Anlage 4a in der Fassung vom 1. Januar 2019 nicht statt.

Protokollerklärung zu Absatz 1
Die Zuordnung zu der Entgeltgruppe nach den Anlagen 13a und 13c in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung gilt als Eingruppierung.

(2) Hängt die Eingruppierung nach § 16 und § 17 des Teils I der KAVO in Verbindung mit der Anlage 4a von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. Januar 2019 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn § 16 und § 17 des Teils I der KAVO in Verbindung mit der Anlage 4a bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätten.

(3) [1]Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe besondere Entgeltbestandteile geknüpft waren und diese in der Anlage 4a der KAVO nicht oder in geringerer Höhe entsprechend vereinbart sind, wird die hieraus am 1. Januar 2019 bestehende Differenz unter den bisherigen Voraussetzungen als Besitzstandszulage so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist und die Voraussetzungen für den besonderen Entgeltbestandteil nach bisherigem Recht weiterhin erfüllt sind. [2]Die Differenz verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der KODA für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz.

Protokollerklärung zu Absatz 3
Der Betrag der Differenz nach Satz 2 erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent.

(4) Abweichend von Absatz 3 bestimmt sich die Zahlung der Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage nach § 8.

(5) Bei Veränderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ändert sich die Besitzstandszulage entsprechend.

(6) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2018 nach § 3 Absatz 1 Buchst. a der Anlage 3 zum BAT von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit sind, bleiben für die Dauer ihres über den 31. Dezember 2018 hinaus zu demselben Arbeitgeber fortbestehenden Arbeitsverhältnisses von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit.

§ 29
Höhergruppierungen

(1) [1]Ergibt sich nach der Anlage 4a in der Fassung vom 1. Januar 2019 eine höhere Entgeltgruppe, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 16 des Teils I KAVO ergibt. [2]Der Antrag kann nur bis zum 30. Juni 2022 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2019 zurück; nach dem Inkrafttreten der Anlage 4a in der Fassung vom 1. Januar 2019 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach den Absätzen 2 bis 5 unberücksichtigt. [3]Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2021, beginnt die Ausschlussfrist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit, sie endet jedoch nicht vor dem 30. Juni 2022; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2019 zurück.

(2) [1]Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 21 Abs. 4 des Teils I KAVO in der bis zum 28. Februar

2019 geltenden Fassung). [2]War die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird sie bzw. er abweichend von Satz 1 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet.

(3) [1]Sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Besitzstandszulage nach § 8 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1. Januar 2019. [2]Abweichend von Absatz 2 Satz 1 wird für die Anwendung des § 21 Abs. 4 Satz 1 und 2 des Teils I KAVO in der bis zum 28. Februar 2019 geltenden Fassung zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die wegfallende Zulage hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt.

Protokollerklärung zu Absatz 3

Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Besitzstandszulage nach § 8 nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.

§ 30
Besondere Überleitungsregelungen

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Anspruch auf die bisherige Zulage nach § 16 Abs. 7 in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 14 übergeleitet.

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

(3) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9, für die gemäß des Anhangs zu § 20 des Teils I der KAVO in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung die Stufe 5 Endstufe ist, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. [2]Ist bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am 31. Dezember 2018 der Stufe 4 zugeordnet sind, bei der Überleitung am 1. Januar 2019 in die Entgeltgruppe 9a die Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 erfüllt, werden sie der Stufe 5 zugeordnet. [3]Ist in der bisherigen Stufe 4 eine über vier Jahre hinausgehende Stufenlaufzeit zurückgelegt, wird die darüber hinaus zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9a angerechnet. [4]Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus der Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet werden und aufgrund der Überleitung ein geringeres Tabellenentgelt erhalten, wird eine Besitzstandzulage gewährt. [5]Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem am 1. Dezember 2018 zustehenden Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach der Überleitung zum 1. Januar 2019. [6]Änderungen im Beschäftigungsumfang sind bei der Berechnung der Zulage entsprechend zu berücksichtigen. [7]Allgemeine Entgeltanpassungen, Erhöhungen des Entgeltes durch Stufenaufstiege und Höhergruppierungen sowie Zulagen gemäß § 18 Abs. 2 KAVO sind auf die Besitzstandszulage in voller Höhe anzurechnen.

Protokollerklärung zu den Absätzen 2 und 3:
Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 7:
Die Anrechnung umfasst auch entsprechende Entgeltanpassungen, die nach dem 31. Dezember 2018 und vor dem 1. Dezember 2020 erfolgt sind.

(4) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9, für die gemäß des Anhangs zu § 20 des Teils I KAVO in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung die Stufe 4 Endstufe ist, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet.

(5) Fallen am 1. Januar 2019 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung nach § 29 Abs. 1 zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(6) [1]Bei Höhergruppierungen nach § 29 Abs. 1 wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich nach § 11 angerechnet. [2]Dies gilt auch für Höhergruppierungen in die Entgeltgruppe 9c. [3]Eine Überleitung in die Entgeltgruppen 9a, 9b oder 14 nach den Absätzen 1 bis 4 gilt nicht als Höhergruppierung.

Anlage 13a

(nicht besetzt;
siehe KA 2020 Nr. 6)

Anlage 13b

Strukturausgleich für übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

[1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Ortszuschlag sich nach § 29 Abschnitt B Abs. 5 BAT bemisst, erhalten den entsprechenden Anteil, in jedem Fall aber die Hälfte des Strukturausgleichs für Verheiratete.

[2]Soweit nicht anders ausgewiesen, beginnt die Zahlung des Strukturausgleiches am 1. Februar 2010. [3]Die Angabe „nach … Jahren" bedeutet, dass die Zahlung nach den genannten Jahren ab dem Inkrafttreten der Änderungen dieser Regelungen beginnt; so wird z. B. bei dem Merkmal „nach 4 Jahren" der Zahlungsbeginn auf den 1. Februar 2012 festgelegt, wobei die Auszahlung eines Strukturausgleichs mit den jeweiligen Monatsbezügen erfolgt. [4]Die Dauer der Zahlung ist ebenfalls angegeben; dabei bedeutet „dauerhaft" die Zahlung während der Zeit des Arbeitsverhältnisses.

[5]Ist die Zahlung „für" eine bestimmte Zahl von Jahren angegeben, so ist der Bezug auf diesem Zeitraum begrenzt (z. B. „für 5 Jahre" bedeutet Beginn der Zahlung im Februar 2010 und Ende der Zahlung mit Ablauf Januar 2015). [6]Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Ende des Zahlungszeitraumes nicht mit einem Stufenaufstieg in der jeweiligen Entgeltgruppe zeitlich zusammenfällt; in diesen Fällen wird der Strukturausgleich bis zum nächsten Stufenaufstieg fortgezahlt. [7]Diese Ausnahmeregelung gilt nicht, wenn der Stufenaufstieg in die Endstufe erfolgt; in diesen Fällen bleibt es bei der festgelegten Dauer.

Entgeltgruppe	**Vergütungsgruppe am 1. Februar 2008**	**Aufstieg**	**Ortszuschlag Stufe 1, 2**	**Lebensaltersstufe**	**Höhe Ausgleichsbetrag**	**Dauer**
			Am 1. Februar 2008			
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	23	40 €	für 4 Jahre
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	29	30 €	dauerhaft
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	31	30 €	dauerhaft
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	33	30 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergü-tungs-gruppe am 1. Februar 2008	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Ausgleichs-betrag	Dauer
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	35	20 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	25	35 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
3	VIII	ohne	OZ 2	27	35 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	29	35 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
3	VIII	ohne	OZ 2	31	35 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	33	35 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	35	35 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	37	20 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	29	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	31	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	33	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	35	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	37	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	39	50 €	dauerhaft
8	V c	ohne	OZ 2	37	40 €	dauerhaft
8	V c	ohne	OZ 2	39	40 €	dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 1	29	60 €	für 12 Jahre
9	V b	ohne	OZ 1	31	60 €	nach 4 Jah-ren für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 1	33	60 €	für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 2	27	90 €	nach 4 Jah-ren für 7 Jahre

Entgelt-gruppe	Vergü-tungs-gruppe am 1. Februar 2008	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Ausgleichs-betrag	Dauer
9	V b	ohne	OZ 2	29	90 €	für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 2	35	20 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
9	V b	ohne	OZ 2	37	40 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
9	V b	ohne	OZ 2	37	40 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
9	V b	ohne	OZ 2	39	40 €	dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 2	41	40 €	dauerhaft
9	V b	IV b nach 6 Jahren	OZ 1	29	50 €	für 3 Jahre
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
9	IV b	ohne	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre
9	IV b	ohne	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre

Entgelt-gruppe	Vergü-tungs-gruppe am 1. Februar 2008	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Ausgleichs-betrag	Dauer
9	IV b	ohne	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
9	IV b	ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
9	IV b	ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jah-ren	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jah-ren	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jah-ren	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 6 Jahren	OZ 2	29	70 €	für 7 Jahre
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jah-ren	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jah-ren	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jah-ren	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jah-ren	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
10	IV a	ohne	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 1	43	30 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergü-tungs-gruppe am 1. Februar 2008	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Ausgleichs-betrag	Dauer
10	IV a	ohne	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
10	IV a	ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 1	41	40 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 1	43	40 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	37	70 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	39	70 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	43	70 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 1	41	40 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
11	III	ohne	OZ 1	43	40 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 2	37	70 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
11	III	ohne	OZ 2	39	70 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 2	43	70 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergü-tungs-gruppe am 1. Februar 2008	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Ausgleichs-betrag	Dauer
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	33	95 €	für 5 Jahre
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergü-tungs-gruppe am 1. Februar 2008	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Ausgleichs-betrag	Dauer
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	31	100 €	für 5 Jahre
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 Jahren	OZ 1	29	100 €	für 3 Jahre
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft

Entgelt-gruppe	Vergü-tungs-gruppe am 1. Februar 2008	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Ausgleichs-betrag	Dauer
12	III	II a nach 5. u. 6 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
13	II a	ohne	OZ 2	39	60 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
13	II a	ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
13	II a	ohne	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	39	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	41	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	37	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	39	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	31	100 €	für 3 Jahre

Entgelt-gruppe	Vergü-tungs-gruppe am 1. Februar 2008	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Ausgleichs-betrag	Dauer
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	35	100 €	für 4 Jahre
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
14	II b	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	31	110 €	für 7 Jahre
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	33	50 €	für 4 Jahre
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	33	50 €	nach 4 Jah-ren für 5 Jahre
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	35	50 €	für 5 Jahre
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	37	80 €	für 4 Jahre

Entgelt-gruppe	Vergü-tungs-gruppe am 1. Februar 2008	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Ausgleichs-betrag	Dauer
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	35	110 €	nach 3 Jah-ren für 3 Jahre
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	37	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	43	110 €	Dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 1	35	100 €	für 4 Jahre
14	I b	ohne	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft
14	I b	ohne	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 2	33	50 €	für 4 Jahre
14	I b	ohne	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jah-ren dauer-haft

Entgelt-gruppe	Vergü-tungs-gruppe am 1. Februar 2008	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Ausgleichs-betrag	Dauer
14	I b	ohne	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
15	I a	ohne	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
15	I a	ohne	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft

Entgelt-gruppe	Vergü-tungs-gruppe am 1. Februar 2008	Aufstieg	Ortszu-schlag Stufe 1, 2	Lebens-alters-stufe	Höhe Ausgleichs-betrag	Dauer
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
15 Ü	I	ohne	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
15 Ü	I	ohne	OZ 2	45	50 €	dauerhaft

Anlage 13c

(nicht besetzt;
siehe KA 2020 Nr. 6)

Anlage 14

(neu eingefügt durch KA 2008 Nr. 206; geändert durch KA 2010 Nr. 213; KA 2013 Nr. 8; KA 2013 Nr. 48, KA 2015 Nr. 6; KA 2017 Nr. 80; KA 2019 Nr. 94; KA 2022 Nr. 65; KA 2022 Nr. 257; KA 2023 Nr. 257; KA 2024 Nr. 62 und KA 2024 Nr. 264)

I. Sonstige Kirchliche Rechtsträger

1. Grundsätze

a. Die Erweiterung des Geltungsbereiches der KAVO auf sonstige kirchliche Rechtsträger gemäß § 1 Absatz 1 der KAVO erfolgt zum Stichtag 1. November 2008.
b. Das Recht zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der sonstigen kirchlichen Rechtsträger in die KAVO bestimmt sich nach den Regelungen der Anlagen 13 bis 13 c zur KAVO, die entsprechend anzuwenden sind.
c. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem 1. Februar 2008 übergeleitet, wird der Stichtag „31. Januar 2008" durch das Datum des Tages vor der Überleitung und, soweit der 1. Februar 2008 als Stichtag genannt ist, dieser durch das Datum des Tages der Überleitung ersetzt. Beginn- und Endzeitpunkt von Fristen in der Anlage 13 verschieben sich in diesen Fällen um den Zeitraum der späteren Überleitung in die KAVO.

Protokollerklärung zu Ziffer 1 Buchstabe a:
Soweit die Erweiterung des Geltungsbereiches der KAVO auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sonstiger kirchlicher Rechtsträger zu ihrer Umsetzung einer Anpassung der KAVO bedarf (z. B. in Bezug auf Eingruppierungsvorschriften), ist eine eigene Regelung erforderlich.

II. Regelungen für einzelne sonstige kirchliche Rechtsträger

A. Regelungen zur Erweiterung des Geltungsbereiches der KAVO auf die Beschäftigungsverhältnisse der Trägergesellschaft Bistum Trier mbH (TBT mbH)

1. Allgemeine Regelungen

a. Die Erweiterung des Geltungsbereiches der KAVO auf die Beschäftigungsverhältnisse der TBT mbH erfolgt zum Stichtag 1. Januar 2011.
b. Die Abweichungen von den Vorschriften des Abschnitts I der KAVO bestimmen sich nach den Regelungen der Ziffer 2.
c. Das Recht zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TBT mbH in die KAVO bestimmt sich abweichend von Ziffer 1 Buchstabe b des Abschnitts I nach Ziffer 3 dieses Abschnitts.

2. Abweichungen von den Vorschriften in Abschnitt I der KAVO

a. Abweichungen von § 1 Abs. 2 KAVO

Mit den in § 1 Abs. 2 KAVO genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der TBT mbH (sog. kurzfristig Beschäftigte) wird abweichend von § 2 Abs. 1 Satz 1 der Anlage 1 zur KAVO eine Vergütung nach Maßgabe nachfolgender Tabelle vereinbart.

gültig ab 1. Januar 2025:

Tabelle Stundensätze kurzfristig Beschäftigte der TBT mbH in Euro *			
Reinigung		13,18 - 13,72	je nach Berufserfahrung und Einsatzzeiten
Service Küchenhilfe, Außenarbeiten	ohne Ausbildung	12,82	je nach Berufserfahrung und Einsatzzeiten
Service Küchenhilfe, Außenarbeiten	mit Ausbildung	12,82 - 12,52	je nach Berufserfahrung und Einsatzzeiten
Köche		14,30 - 16,73	je nach Berufserfahrung und Einsatzzeiten
Hausmeister	mit Ausbildung	14,30 - 16,73	je nach Berufserfahrung, Einsatzzeiten und eigenen technischen Gerätschaften

b. Abweichungen zu § 3 Abs. 1 Satz 1 KAVO

Abweichend von § 3 Abs. 1 Satz 1 1. Halbsatz KAVO erhält § 5 Absatz 1 des Musters im Abschnitt V. der Anlage 2 zur KAVO für die Beschäftigungsverhältnisse der TBT mbH folgende Fassung:

„§ 5

(1) Zum Entgelt werden folgende Regelungen vereinbart:

❒ Der/Die Mitarbeiter/in ist zum Zeitpunkt der Einstellung/zum Zeitpunkt der Weiterbeschäftigung gemäß Anlage 14 Abschnitt II Ziffer 2 g zur KAVO in die Entgeltgruppe _____, Fallgruppe _____ eingruppiert *).

❒ Gem. § 19 Abs. 3 KAVO beträgt das Entgelt z. Zt. monatlich _____ Euro brutto *)."

c. Abweichungen von § 5 Abs. 4 KAVO

Abweichend von § 5 Abs. 4 KAVO sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Restaurantbetrieb berechtigt, Bedienungsgelder anzunehmen. Regelungen zur Aufteilung von Bedienungsgeldern richten sich nach den Gepflogenheiten der Einrichtung.

* Ggf. auf der Grundlage des § 7 Absatz 1 und 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder nach anderen einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen verordnete Festlegungen über einen Mindestlohn sind zu berücksichtigen

d. Abweichungen von § 11 KAVO und Ergänzungen

aa. Abweichend von § 11 Abs. 1 Satz 1 KAVO beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

bb. In Einrichtungen der TBT mbH, deren Aufgaben Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, muss an Sonntagen und Wochenfeiertagen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich gearbeitet werden. Es besteht ein Anspruch auf einen vollen freien Tag in der Woche und einen freien Samstag mit Sonntag im Monat.

cc. Dienstpläne sind spätestens eine Woche vor Inkrafttreten des Dienstplans der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auszuhändigen oder an geeigneter Stelle innerhalb der Einrichtung zur Einsichtnahme auszuhängen.

e. Abweichungen von § 13 KAVO

§ 13 KAVO findet für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Trägergesellschaft Bistum Trier mbH keine Anwendung.

f. Abweichungen von § 14 KAVO

§ 14 II und V KAVO finden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Trägergesellschaft Bistum Trier mbH keine Anwendung.

g. Abweichungen von § 16 KAVO

§ 16 Abs. 1 und 3 KAVO finden keine Anwendung. Die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TBT mbH in eine Entgeltgruppe richtet sich nach den nachfolgend aufgeführten Tätigkeitsmerkmalen.

Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TBT mbH:

Entgeltgruppe 1

1. Reinigungskräfte
2. Servicemitarbeiterinnen/Servicemitarbeiter ohne Ausbildung
3. Hilfskräfte in der Küche
4. sonstige Hilfskräfte

Entgeltgruppe 2:

1. Servicemitarbeiterinnen/Servicemitarbeiter und Bankettmitarbeiterinnen/ Bankettmitarbeiter mit Ausbildung
2. Jungköchin/Jungkoch
3. Demi chef de partie (Köchin/Koch)
4. Mitarbeiterin/Mitarbeiter in der Rezeption
5. Hauswirtschaftshelferin/Hauswirtschaftshelfer

Entgeltgruppe 3:

Gelernte Hauswirtschafterin/Gelernter Hauswirtschafter

Entgeltgruppe 4:
Sekretärin/Sekretär in der Verwaltung

Entgeltgruppe 5:
1. Hausmeisterin/Hausmeister
2. Chef de partie (Köchin/Koch)
3. Chef de rang (Service)

Entgeltgruppe 6:
1. Alleinköchin/Alleinkoch
2. Leitung Rezeption
3. Service- /Restaurant-/Bankettleitung
4. Assistenz Geschäftsleitung
5. Direktionsassistenz/Empfangsleitung

Entgeltgruppe 7:
Leitende Hausdame/Leitender Hausherr bis 5 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Entgeltgruppe 8:
1. Buchhalterin/Buchhalter
2. Sachbearbeitung Personal/Finanzen/Verwaltung
3. Leitende Hausdame/Leitender Hausherr mit mehr als 5 Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter
4. Haustechnikerin/Haustechniker in komplexen Gebäuden
5. Sous chef bei mehr als 5 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Küche (zzgl. Sous chef und Küchenchefin/Küchenchef)

Entgeltgruppe 9:
1. Küchenchefin/Küchenchef bei mehr als 5 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
2. abschlussfähiger Buchhalterin/Buchhalter

Entgeltgruppe 10:
Hausleitung

h. Abweichungen von § 18 KAVO

Abweichend von § 18 Abs. 2 KAVO beträgt die persönliche Zulage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TBT mbH stets 4,5 v. H. des individuellen Tabellenentgelts der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

i. Abweichungen von § 19 KAVO

Abweichend von § 19 bestimmt sich das Entgelt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TBT mbH nach folgenden Regelungen:

aa. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie oder er eingruppiert ist, und nach der für sie oder ihn geltenden Stufe in Verbindung mit den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen mit dem Dienstgeber (Stufen 1 und 3).
Die Bandbreite für das Tabellenentgelt der Stufe 1 (Einstiegsgehalt) sowie das Tabellenentgelt der Stufe 2 (Entwicklungsstufe) ergibt sich aus Buchstabe bb.

bb.

Entgelttabelle TBT in Euro (gültig ab 1. Januar 2025)				
Entgeltgruppe	**Einstiegsgehalt Stufe 1**		**Entwicklungsstufe Stufe 2**	**individuelle Zulagen Stufe 3**
	von	**bis**		
10	3.638,75	3.993,54	4.379,97	nach zusätzlicher Qualifikation und überdurchschnittlicher Arbeitsleistung individuell vereinbar
9	3.279,81	3.750,08	4.277,25	
8	3.054,76	3.336,80	3.692,95	
7	2.881,24	3.152,02	3.328,04	
6	2.831,00	3.096,20	3.231,54	
5	2.727,22	2.980,14	3.108,62	
4	2.615,21	2.852,14	3.014,49	
3	2.586,33	2.818,24	2.886,07	
2	2.435,39	2.643,53	2.757,82	
1*	2.229,65	2.343,98	2.418,28	

Protokollerklärung zu Buchstabe i:
Das innerhalb der jeweiligen Bandbreite mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter individuell vereinbarte monatliche Entgelt erhöht sich ab dem 1. März 2024 um 200,00 Euro, anschließend um 5,5 %, mindestens aber um 340,00 Euro.

j. Abweichungen von § 20

§ 20 KAVO findet keine Anwendung. Stattdessen gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TBT mbH Folgendes:

aa. Bei der Einstellung erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Entgelt innerhalb der Bandbreite der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. Dieses ist mit ihnen frei zu vereinbaren. Nach dem Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses

* *Ggf. auf der Grundlage des § 7 Absatz 1 und 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder nach anderen einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen verordnete Festlegungen über einen Mindestlohn sind zu berücksichtigen.*

haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf ein Entgelt nach Maßgabe des für ihre Entgeltgruppe vorgesehenen Höchstbetrages der Stufe 1.

bb. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen die Stufe 2 nach zwei Jahren ununterbrochener Tätigkeit innerhalb der Stufe 1 derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber.

cc. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der die Stufe 2 bereits erreicht hat kann mit dem Dienstgeber über die Vereinbarung einer individuellen Zulage (Stufe 3) verhandeln, wenn sie oder er eine zusätzliche Qualifikation oder eine überdurchschnittliche Arbeitsleistung nachweisen kann.

k. Abweichungen von § 21

aa. § 21 Absatz 2 KAVO findet keine Anwendung.

bb. § 21 Absatz 3 Sätze 1 und 2 KAVO finden unter Berücksichtigung der Ausführungen im Doppelbuchstaben bb des Buchstaben j entsprechende Anwendung.

cc. § 21 Absatz 3 Satz 3 KAVO findet keine Anwendung.

dd. § 21 Absatz 4 KAVO findet keine Anwendung. Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Anrechnung einer ggf. nach Doppelbuchstaben cc des Buchstaben j vereinbarten Zulage der jeweiligen Stufe 2 zugeordnet. Ist die Zulagenhöhe niedriger als der Differenzbetrag zwischen den maßgeblichen Tabellenwerten der beiden Entgeltgruppen, verbleibt es bei dem Betrag der Stufe 2 der höheren Entgeltgruppe. Übersteigt die Zulage den Differenzbetrag nach Satz 3, wird der überschießende Betrag als Besitzstand fortgezahlt. Bei der Eingruppierung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in eine niedrigere Entgeltgruppe, gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass der Anspruch auf eine nach dem Doppelbuchstaben cc des Buchstaben j vereinbarte Zulage entfällt.

l. Abweichungen von §§ 22, 22a

Die §§ 22, 22a KAVO finden keine Anwendung.

m. Abweichungen von § 23

Abweichend von § 23 II Satz 1 erster Halbsatz KAVO gilt Folgendes:

Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	80 v.H. und
in den Entgeltgruppen 9 bis 10	70 v.H.

des der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten Entgelts.

n. Abweichungen von § 40

Abweichend von § 40 I KAVO gilt Folgendes:

aa. Das Arbeitsverhältnis einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

bb. Für eine Kündigung durch den Dienstgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in der Einrichtung

- zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,

- fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

cc. Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

3. Überleitungsregelungen

a. Geltungsbereich

Diese Regelungen gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zur TBT mbH über den 31. Dezember 2010 hinaus fortbesteht und die mit Wirkung vom 1. Januar 2011 unter den Geltungsbereich der KAVO fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

b. Überleitung

aa. Die von Buchstabe a erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zum 1. Januar 2011 gemäß den nachfolgenden Bestimmungen in die KAVO übergeleitet.

bb. Die von Buchstabe a erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zum 1. Januar 2011 in die Entgeltgruppe, in der sie nach Ziffer 2 Buchstabe g eingruppiert sind, übergeleitet.

cc. Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 31. Dezember 2010 zustehenden vertraglichen Entgelt zusammensetzt. Für Arbeitsverhältnisse, für die im Dezember 2010 noch der Bundesangestelltentarifvertrag galt, finden die Absätze 2 und 4 des § 4 der Anlage 13 zur KAVO entsprechende Anwendung. Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 27 Abs. 2 KAVO berechnet. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht für alle Tage im Dezember 2010 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Ziffer 2 Buchstabe j ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter am 1. Januar 2011 eingruppiert ist, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das entsprechende Tabellenentgelt ihrer oder seiner Entgeltgruppe. Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Ziffer 2 Buchstabe j ergebenden Stufe, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach Ziffer 2 Buchstabe j das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. Liegt das Vergleichsentgelt über der Stufe 2 der Entgeltgruppe, in der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Ziffer 2 Buchstabe g eingruppiert ist, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet.

dd. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 31. Dezember 2010 das Vergleichsentgelt erhalten, höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrem bisherigen Vergleichsentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Vergleichsentgelt erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der Stufe 2. Die Sätze 2 und 3 des Doppelbuchstabens dd in Buchstabe k der Ziffer 2 gelten entsprechend.

ee. § 10 der Anlage 13 zur KAVO (Kinderbezogene Entgeltbestandteile) findet für Arbeitsverhältnisse, für die im Dezember 2010 noch der Bundesangestelltentarifvertrag galt, mit der Maßgabe Anwendung, dass anstelle des Zeitpunktes „Januar 2008" der Zeitpunkt „Dezember 2010" gilt. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 10 der Anlage 13 zur KAVO entsprechend.

ff. § 12 der Anlage 13 zur KAVO (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) findet für Arbeitsverhältnisse, für die im Dezember 2010 noch der Bundesangestelltentarifvertrag galt, mit der Maßgabe Anwendung, dass anstelle des Zeitpunktes „31. Januar 2008" der Zeitpunkt „31. Dezember 2010" gilt. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 12 der Anlage 13 zur KAVO entsprechend.

gg. Für die Dauer des über den 31. Dezember 2010 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Januar 2011 nach Maßgabe der jeweils einschlägigen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 40 Abs. 3 KAVO berücksichtigt.
Für die Anwendung des § 28 Abs. 2 KAVO werden die bis zum 31. Dezember 2010 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe des § 39 BAT anerkannte Dienstzeit sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 40 Abs. 3 KAVO berücksichtigt.

c. Jahressonderzahlung und Urlaubsgeld

aa. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnis im Dezember 2010 der Bundesangestelltentarifvertrag keine Anwendung fand, haben in den Kalenderjahren 2011 und 2012 keinen Anspruch auf Leistung einer Jahressonderzahlung nach § 23 KAVO. Einzelvertragliche Ansprüche für den gleichen Zeitraum bleiben davon unberührt.

bb. Ein für das Kalenderjahr 2010 zugestandener Anspruch auf Auszahlung eines Urlaubsgeldes kann nach gleicher Maßgabe auch in den Kalenderjahren 2011 und 2012 geltend gemacht werden. Er entfällt jedoch ab dem Kalenderjahr 2013.

4. Die Bestimmungen in Abschnitt II treten zum 1. Januar 2011 in Kraft.

5. Einmalzahlung für 2012

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter Abschnitt II Teil A fallen und die zum 1. März 2012 schon und zum 1. Dezember 2012 noch in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten für das Jahr 2012 eine Einmalzahlung in Höhe von 300,00 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit. Die einmalige Pauschalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Anlage 15

Regelungen für Einmal- und Pauschalzahlungen

(KA 2010 Nr. 173; geändert durch KA 2010 Nr. 213; KA 2011 Nr. 501; KA 2012 Nr. 164, KA 2014 Nr. 143; KA 2016 Nr. 85; KA 2018 Nr. 174 und KA 2019 Nr. 49)

§ 1
Pauschalzahlungen für den Erziehungsdienst

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter die Anlage 4c (Erziehungsdienst) fallen und deren Arbeitsverhältnis spätestens am 1. November begonnen hat, erhalten eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 125 Euro, sofern sie in der Zeit vom 1. November 2009 bis 31. Dezember 2009 für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt [*] hatten und das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember bestand.
(2) Absatz 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von ihrem Antragsrecht nach § 14 Absatz 7 der Anlage 12 keinen Gebrauch gemacht haben.
(3) § 27 Absatz 2 KAVO gilt entsprechend. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 31. Dezember 2009.
(4) Die Pauschalzahlung für den Erziehungsdienst steht anspruchsberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur einmal zu.

§ 2
Einmalige Sonderzahlung 2011

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Anlagen 5a und 5c fallen, 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.
(2) § 27 Absatz 2 KAVO gilt entsprechend. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Januar 2011. Beginnt das Arbeitsverhältnis erst nach dem 1. Januar 2011, sind die Verhältnisse des ersten Tages des Arbeitsverhältnisses maßgeblich.

---

[*] *Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass*
- *der Entgeltfortzahlung wegen Freistellung (§ 11 Abs. 3 Satz 1 KAVO)*
- *der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 25 Abs. 1 KAVO, § 12 der Anlage 13 zur KAVO)*
- *der Entgeltfortzahlung bei Erholungsurlaub (§ 34 KAVO)*
- *der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsbefreiung (§ 36 KAVO)*

und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 25 Abs. 2 bis 5 KAVO), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem 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.

[†] *Die Fußnote zu § 1 Abs. 1 dieser Anlage findet entsprechende Anwendung.*

(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.

§ 2a
Einmalige Sonderzahlung 2011 (Anlage 5b)

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Anlagen 5b fallen und die für mindestens einen Tag im Monat April 2011 Anspruch auf Entgelt [*] aus dem Arbeitsverhältnis hatten, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 360 Euro.
(2) Teilzeitbeschäftigte erhalten den Teilbetrag der Einmalzahlung, der dem Verhältnis der mit ihnen am 1. April 2011 vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht. § 27 Abs. 2 KAVO gilt entsprechend. Beginnt das Arbeitsverhältnis erst nach dem 1. April 2011, sind die Verhältnisse des ersten Tages des Arbeitsverhältnisses maßgebend.
(3) Endet ein von Abs. 1 erfasstes Arbeitsverhältnis im Laufe des Monats April 2011 und wird ein neues Arbeitsverhältnis begonnen, wird in dem neuen Arbeitsverhältnis ein weiterer Anspruch auf eine Einmalzahlung nicht begründet.
(4) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 3
Einmalige Pauschalzahlung 2014

(1) Für das Jahr 2014 erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die
   a. am 31. Dezember 2013 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach § 16 KAVO in Verbindung mit § 11 Abs. 4 Satz 1 der Anlage 12 und der Anlage 12b zur KAVO eingruppiert waren oder
   b. am 31. Dezember 2013 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach § 16 KAVO in Verbindung mit § 16 Abs. 6 Satz 1 der Anlage 13 und der Anlage 13c Teil A zur KAVO eingruppiert waren und deren Arbeitsverhältnis
      - im Falle des Buchstaben a in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. Dezember 2013 bzw.
      - im Falle des Buchstaben b in der Zeit vom 1. Februar 2008 bis zum 31. Dezember 2013

   begonnen hat, eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 360 Euro, fällig mit dem Entgelt für den Monat Oktober 2014, sofern sie für mindestens einen Tag im Jahr 2014 bis zum 31. Oktober 2014 Anspruch auf Entgelt [†] haben und das Arbeitsverhältnis im Oktober 2014 noch besteht.

---

[*] *Die Fußnote zu § 1 Abs. 1 dieser Anlage findet entsprechende Anwendung.*
[†] *Die Fußnote zu § 1 Abs. 1 dieser Anlage findet entsprechende Anwendung*

(2) Die Pauschalzahlung nach Absatz 1 erhalten auf Antrag auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2014 bis 1. Juli 2014 begonnen hat,
- die die Voraussetzungen eines Tätigkeitsmerkmals erfüllen, das einen Aufstieg nach einer Dauer von längstens einem Jahr vorsieht, und
- deren Arbeitsverhältnis im Oktober 2014 fortbesteht.

Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits entsprechend der Aufstiegsgruppe eingruppiert sind.

(3) Absätze 1 und 2 gelten auf Antrag entsprechend für nach den Anlagen 12 und 13 zur KAVO am 1. Oktober 2005 bzw. am 1. Februar 2008 in die jeweils neue KAVO übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen in den jeweiligen Zeiträumen der Absätze 1 und 2 eine andere Tätigkeit übertragen wurde, die zu einer neuen Eingruppierung nach § 11 Abs. 4 Satz 1 der Anlage 12 zur KAVO in Verbindung mit der Anlage 12b zur KAVO bzw. nach § 16 Absatz 6 Satz 1 der Anlage 13 zur KAVO in Verbindung mit der Anlage 13c Teil A zur KAVO geführt hat. Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von ihrem Antragsrecht nach § 14 Abs. 7 der Anlage 12 zur KAVO keinen Gebrauch gemacht haben.

(4) Teilzeitbeschäftigte erhalten die Pauschalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 31. Dezember 2013 in den Fällen des Absatzes 1 und entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 1. Oktober 2014 in den Fällen des Absatzes 2.

(5) Keine Pauschalzahlung erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte,
- auf die am 31. Dezember 2013 die Anlage 4c zur KAVO (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsdienst) Anwendung gefunden hat.

(6) Die einmalige Pauschalzahlung steht anspruchsberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Kalenderjahr 2014 nur einmal zu.

(7) Die einmalige Pauschalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 4
Einmalige Pauschalzahlung 2015 sowie 2016, 2017 und 2018

(1) Wenn spätestens mit Wirkung ab 1. Januar 2015 keine Eingruppierungsvorschriften bzgl. der Beschäftigungsverhältnisse, die unter die Anlage 5a fallen, in Kraft getreten sind, erhalten für das Jahr 2015 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die
a. am 31. Dezember 2014 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach § 16 KAVO in Verbindung mit § 11 Abs. 4 Satz 1 der Anlage 12 und der Anlage 12b zur KAVO eingruppiert waren oder
b. am 31 Dezember 2014 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach § 16 KAVO in Verbindung mit § 16 Abs. 6 Satz 1 der Anlage 13 und der Anlage 13c Teil A zur KAVO eingruppiert waren und deren Arbeitsverhältnis

- im Falle des Buchstaben a in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. Dezember 2014 bzw.
- im Falle des Buchstaben b in der Zeit vom 1. Februar 2008 bis zum 31. Dezember 2014

begonnen hat, eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 360 Euro, fällig mit dem Entgelt für den Monat Oktober 2015, sofern sie für mindestens einen Tag im Jahr 2015 bis zum 31. Oktober 2015 Anspruch auf Entgelt * haben und das Arbeitsverhältnis im Oktober 2015 noch besteht.

(2) Die Pauschalzahlung nach Absatz 1 erhalten auf Antrag Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2015 bis 1. Juli 2015 begonnen hat,
- die die Voraussetzungen eines Tätigkeitsmerkmals erfüllen, das einen Aufstieg nach einer Dauer von längstens einem Jahr vorsieht, und
- deren Arbeitsverhältnis im Oktober 2015 fortbesteht.

Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits entsprechend der Aufstiegsgruppe eingruppiert sind.

(3) Absätze 1 und 2 gelten auf Antrag entsprechend für nach den Anlagen 12 und 13 zur KAVO am 1. Oktober 2005 bzw. am 1. Februar 2008 in die jeweils neue KAVO übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen in den jeweiligen Zeiträumen der Absätze 1 und 2 eine andere Tätigkeit übertragen wurde, die zu einer neuen Eingruppierung nach § 11 Abs. 4 Satz 1 der Anlage 12 zur KAVO in Verbindung mit der Anlage 12b zur KAVO bzw. nach § 16 Absatz 6 Satz 1 der Anlage 13 zur KAVO in Verbindung mit der Anlage 13c Teil A zur KAVO geführt hat. Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von ihrem Antragsrecht nach § 14 Abs. 7 der Anlage 12 zur KAVO keinen Gebrauch gemacht haben.

(4) Teilzeitbeschäftigte erhalten die Pauschalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 31. Dezember 2014 in den Fällen des Absatzes 1 und entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 1. Oktober 2015 in den Fällen des Absatzes 2.

(5) Keine Pauschalzahlung erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte,
- auf die am 31. Dezember 2014 die Anlage 4c zur KAVO (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsdienst) Anwendung gefunden hat.

(6) Die einmalige Pauschalzahlung steht anspruchsberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Kalenderjahr 2015 nur einmal zu.

(7) Die einmalige Pauschalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

(8) Für die Jahre 2016, 2017 und 2018 gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 7 jeweils entsprechend mit der Maßgabe, dass eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 360 Euro gezahlt wird.

---

* *Die Fußnote zu § 1 Abs. 1 dieser Anlage findet entsprechende Anwendung*

§ 5
Einmalzahlung für Dekanatskantorinnen und Dekanatskantoren

Dekanatskantorinnen und Dekanatskantoren, die unter die Anlage 4a Teil B Ziffer VII fallen und die für mindestens einen Tag im Monat Januar 2016 Anspruch auf Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis hatten, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 180 Euro*

§ 6
Einmalige Sonderzahlung

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 6 der Anlage 5a oder S 2 bis S 4 der Anlage 5c eingruppiert sind, erhalten eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 250 Euro, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. März 2018 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März und dem 31. Dezember 2018 Anspruch auf Entgelt besteht. [2]§ 27 Abs. 2 Teil I der KAVO gilt entsprechend. [3]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. März 2018.

Protokollerklärung zu Absatz 1:
Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 24 Satz 1 Teil I KAVO genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 25 Abs. 2 Teil I der KAVO), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.

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

Anlage 16

Regelungen zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzver-sicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK)

(§ 33 KAVO – Versorgungsordnung)

(eingefügt durch Beschluss der KODA vom 08.12.2017, veröffentlicht im KA 2017 Nr. 4)

§ 1
Versicherungspflicht

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, für die nach der Satzung der kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) Versicherungspflicht besteht, sind durch ihre Dienstgeber bei der KZVK zum Zwecke der Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung zu versichern.

§ 2
Versicherung

(1) Der Dienstgeber erfüllt den Anspruch auf Zusatzversorgung durch Versicherung bei der KZVK, indem er die nach der Satzung der KZVK versicherungspflichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dort anmeldet. Mit Ende der Versicherungspflicht meldet der Dienstgeber die oder den Versicherten bei der KZVK ab.

(2) Soweit sich aus den nachfolgenden Bestimmungen keine andere Regelung ergibt, gelten für die Begründung, Durchführung und Beendigung der Versicherung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ausschließlich die Bestimmungen der Satzung der Zusatzversorgungskasse und ihrer Ausführungsbestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung.

§ 3
Beiträge

(1) Der Dienstgeber trägt die von der KZVK nach § 62 ihrer Satzung festgesetzten Beiträge bis zu einer Höhe von 5,2 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters allein. An dem darüber hinausgehenden Beitrag des Dienstgebers zur Pflichtversicherung beteiligt sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zur Hälfte mit einem Eigenbeitrag im Sinne des § 62 Abs. 2 der Satzung KZVK. [*]

(2) Der Dienstgeber führt die Beiträge als Schuldner nach § 61 Abs. 1 Buchstabe a der Satzung der KZVK ab. Dies umfasst auch die Eigenbeiträge der Mitarbeiterin oder

[*] ***Hinweis:*** *Die Regelung im Satz 2 (bzgl. des Eigenbeitrags der Beschäftigten) tritt mit Wirkung zum 01.01.2017 in Kraft.*

des Mitarbeiters. Der Dienstgeber behält den Eigenbeitrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vom Arbeitsentgelt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ein. Die Beteiligung erfolgt für jeden Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss hat, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.

(3) Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird unter Bezug auf § 30e Abs. 2 BetrAVG das Recht, nach § 1b Abs. 5 Nr. 2 BetrAVG die Pflichtversicherung nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, nicht eingeräumt, sofern die Satzung der KZVK dies nicht ausdrücklich vorsieht. Sind die persönliche Beteiligung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und die Übernahme der Pflichtbeitragsschuld nach der Satzung der KZVK vorgesehen, richten sich alle weiteren Ansprüche, die aus diesen Beiträgen bestehen, ausschließlich nach deren Satzung, ohne dass Ansprüche gegenüber dem Dienstgeber entstehen.

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

(5) Der Anspruch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1a Abs. 4 BetrAVG auf Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen in entgeltlosen Zeiten während des Beschäftigungsverhältnisses ist für die Pflichtversicherung ausgeschlossen, sofern die Satzung der KZVK dies nicht ausdrücklich vorsieht. Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

(6) Soweit die KZVK einen Beitrag im Sinne von Absatz 1 im Zeitraum
   a) vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2017 von mehr als 5,3 %
   b) vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2019 von mehr als 5,8 %
   c) vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2021 von mehr als 6,3 %
   d) vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2023 von mehr als 6,8 % oder
   e) von mehr als 7,1 % ab dem 1. Januar 2024

   erhebt, ist in diesen Zeiträumen der Eigenbeitrag des Mitarbeiters nach Absatz 1 Satz 2 auf die jeweilige Hälfte der Differenz zwischen 5,2 % und den Jeweiligen in Halbsatz 1 genannten Prozentsätzen des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts beschränkt. Erhebt die KZVK in den in Satz 1, 1. Halbsatz genannten Zeiträumen geringere Beiträge als die dort Genannten, verbleibt es bei der Anwendung von Absatz 1 Satz 2.

(7) Die Regelungen des Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 bis 4 und Absatz 6 treten mit Ablauf des Tages vor dem Tag außer Kraft, an dem ein Leistungsrecht der KZVK wirksam wird, das nicht dem Tarifvertrag über die zusätzliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes- Altersvorsorge- TV- Kommunal (ATV-K), abgeschlossen zwischen der Vereinigung kommunale Arbeitgeberverbände und ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, in der jeweils geltenden Fassung festgelegten Versorgungsanspruch entspricht. Sie treten außerdem mit Ablauf des Tages vor dem Tag außer Kraft, an dem eine Satzungsbestimmung der KZVK wirksam wird, nach der nicht mindestens 50 % der Mitglieder der Organe der KZVK ausgenommen

deren Vorstand Versicherte oder ihre Vertreter sein sollen. Bei der Zahl der Organmitglieder im Sinne des Satzes 2 bleiben neutrale Vorsitzende unberücksichtigt.

§ 4
Versorgungsanspruch

Der Versorgungsanspruch der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters oder eines ihrer Hinterbliebenen richtet sich ausschließlich nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse und ihren Ausführungsbestimmungen in ihren jeweiligen Fassungen und können nur gegenüber der Zusatzversorgungskasse geltend gemacht werden.

§ 5
Versorgungspunkte

Für die Pflichtversicherten ergeben sich Versorgungspunkte nach Maßgabe der Satzung der KZVK.

§ 6
Mitwirkungsvorbehalt

(1) Weicht die KZVK in ihrer Satzung inhaltlich von den
   a) Regelungen des ATV-K zur Versicherungspflicht von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und
   b) Regelungen des ATV-K zu den Bestandteilen des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts

   ab, ist zur Umsetzung der Satzungsänderung in den Arbeitsverhältnissen eine entsprechende KODA-Regelung erforderlich.

(2) Ergänzende eigenständige KODA-Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung durch die KODA sind möglich. Sie sind vorab mit der KZVK abzustimmen.

§ 7
Soziale Komponenten

Änderungen der sozialen Komponenten gem. § 35 der Satzung der KZVK in der Fassung vom 1. Januar 2017 werden nur durch Beschluss der KODA wirksam.

Anlage 17

Regelung der Kurzarbeit im Zusammenhang mit der Corona-Virus-Pandemie

(eingefügt durch Beschluss der KODA vom 14.05.2020, veröffentlicht im KA 2020 Nr. 105, geändert durch KA 2021 Nr. 7; KA 2022 Nr. 91 und KA 2022 Nr. 107)

Präambel

[1]Die durch das Corona-Virus (SARS-CoV-2/COVID-19) verursachte Pandemie betrifft neben der Gesundheit der Menschen auch deren wirtschaftliche Zukunft. [2]Um im Anschluss an die Corona-Krise möglichst schnell wieder auf den dann erforderlichen Personalbedarf reagieren zu können, die finanzielle Existenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Krise zu sichern, wirtschaftlichen Schaden von den Dienstgebern im Geltungsbereich der KAVO abzuhalten, soll das Instrument der Kurzarbeit flexibel eingesetzt werden. [3]Vor diesem Hintergrund und zur Festlegung der Rahmenbedingungen für die Kurzarbeit gelten die nachfolgenden Regelungen. [4]Dabei ist die Zielrichtung dieser Anlage grundsätzlich nicht die kirchliche Kernverwaltung.

§ 1
Geltungsbereich

(1) Die Vorschriften der Anlage 17 gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

(2) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind:

- Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Dual Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
- Ausbildende, denen zeitlich überwiegend Tätigkeiten der Ausbildung von Auszubildenden oder Schülerinnen und Schülern bzw. der Betreuung von Dual-Studierenden oder Praktikantinnen und Praktikanten übertragen sind oder die ausdrücklich gegenüber Dritten als Ausbildende, Praxisanleitende bzw. Betreuende benannt sind, wenn zu erwarten ist, dass diese während des Kurzarbeitszeitraumes im bisherigen Umfang die Ausbildung bzw. Betreuung durchführen,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes aufgrund Aufhebungsvertrag oder deshalb endet, weil ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird,
- schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG fällt,
- geringfügig Beschäftigte,

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Lehrkräfte nach Teil III und IV.

(3) [1]Die Anlage 17 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einem Dienstgeber im Sinne des Absatzes 1, wenn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Anlage eine betriebliche Vereinbarung zur Kurzarbeit gilt, die eine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 regelt. [2]Diese Anlage gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einem Dienstgeber im Sinne des Absatzes 1 für die Dauer ihrer Laufzeit, soweit zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Anlage eine betriebliche Vereinbarung zur Kurzarbeit gilt, die eine Aufstockung auf weniger als 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 regelt, mit der Maßgabe, dass, soweit keine Aufstockung auf 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 erreicht wird, der Aufstockungsbetrag im Sinne des § 5 Abs. 1 80 Prozent beträgt.

(4) Wenn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Anlage eine individualvertragliche Vereinbarung zu Kurzarbeit zwischen einem Dienstgeber und einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter im Sinne des Absatzes 1 besteht, gilt in Bezug auf den Aufstockungsbetrag im Sinne des § 5 jeweils die für die Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter günstigere Regelung.

§ 2
Voraussetzungen der Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit

(1) [1]Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen gemäß SGB III und Kurzarbeitergeldverordnung kann durch den Dienstgeber Kurzarbeit angeordnet werden. [2]Die Anordnung der Kurzarbeit bedarf der Mitwirkung der Mitarbeitervertretung im Rahmen des Antragsverfahrens nach § 99 SGB III. [3]Die gesetzlichen Rechte der Mitarbeitervertretung nach den Bestimmungen der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier (MAVO) bleiben darüber hinaus bestehen, soweit durch diese Anlage keine abschließende Regelung getroffen wird.

(2) [1]Dienstgeber und Mitarbeitervertretung verständigen sich über die nähere Ausgestaltung der Kurzarbeit im Rahmen der Reichweite der Beteiligungsrechte nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). [2]Die Regelungen dieser Anlage sind abschließend und stehen Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene nicht offen.

(3) [1]Die Einführung von Kurzarbeit ist mit einer Frist von sieben Kalendertagen in betriebsüblicher Weise anzukündigen. [2]Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. [3]Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor Aufnahme beziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:
Für den Monat Juni 2020 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die Einführung von Kurzarbeit mit einer Frist von drei Kalendertagen anzukündigen ist.

§ 3
Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit

[1]Die Kurzarbeit kann in Betrieben und Dienststellen sowie Teilen derselben, nicht jedoch für einzelne Beschäftigte, eingeführt werden. [2]Die Kurzarbeit kann für die Dauer von bis zu 24 Monaten eingeführt werden, sie endet spätestens am 31. Dezember 2022. [3]Die Kurzarbeit kann bis zu einer Herabsetzung der Arbeitszeit auf null Stunden eingeführt werden.

§ 4
Anzeige bei der Agentur für Arbeit – Information der Mitarbeitervertretung

(1) [1]Der Dienstgeber stellt im Falle der Notwendigkeit von Kurzarbeit unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld. [2]Die Mitarbeitervertretung erhält Kopien der dafür erforderlichen Unterlagen.

(2) [1]Die Mitarbeitervertretung wird vom Dienstgeber wöchentlich über die Entwicklung der Lage informiert. [2]Zur Vorbereitung sind der Mitarbeitervertretung frühzeitig die erforderlichen Unterlagen in geeigneter Weise zur Verfügung zu stellen. [3]Insbesondere ist der Mitarbeitervertretung darzulegen, weshalb Kurzarbeit in welchen Bereichen eingeführt, verändert, ausgeweitet oder beendet werden soll und weshalb welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in welchen Bereichen in welcher Weise davon betroffen sind und betroffen sein werden.

§ 5
Aufstockung des Kurzarbeitergeldes

(1) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Dienstgeber zusätzlich zum verkürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockung auf

- in den Entgeltgruppen 1 bis 10 95 Prozent,
- in den Entgeltgruppen 11 bis 15 90 Prozent

des Nettomonatsentgelts, das sie in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben. [2]Bei der Ermittlung des Nettomonatsentgelts nach Satz 1 bleiben das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), leistungs- oder erfolgsabhängige Entgelte oder Prämienzahlungen, jährliche Sonderzahlungen, an eine bestimmte Dauer der Beschäftigungszeit anknüpfende Entgelte oder Prämienzahlungen, Zahlungen aufgrund des Todes von Beschäftigten sowie sonstige einmalige Sonderzahlungen unberücksichtigt. [3]Das für die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes maßgebliche Nettomonatsentgelt ist durch die Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III begrenzt. [4]Die Berechnung des für die Aufstockung erforderlichen Bruttobetrages kann im pauschalierten Berechnungsverfahren ermittelt werden, bei dem auf ganze 10 Euro kaufmännisch gerundet werden kann.

(2) Ungekürzt weitergezahlt werden Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen sowie Jahressonderzahlung.

(3) Die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
(4) Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung sollen die tariflichen Entgelte, Kurzarbeitergeld und Aufstockung gesondert ausgewiesen werden.
(5) Der Aufstockungsbetrag ist kein monatliches Entgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Entgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt.

§ 6
Zahlung des Kurzarbeitergeldes und des Aufstockungsbetrages

(1) [1]Das Kurzarbeitergeld und der Aufstockungsbetrag werden zum Zeitpunkt der tariflich geregelten monatlichen Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber gezahlt. [2]Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.
(2) Verweigert die Agentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld, so findet die Anlage keine Anwendung.

§ 7
Betriebsbedingte Kündigungen, Wiedereinstellung

(1) Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist für die Dauer der angeordneten Kurzarbeit und von drei Monaten nach deren Beendigung für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschlossen, die sich aufgrund der Anordnung in Kurzarbeit befinden.
(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren befristeter Arbeitsvertrag aufgrund der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind bei entsprechender Eignung vorrangig wiedereinzustellen, wenn ursprünglich vorhandene und infolge der Kurzarbeit abgebaute Arbeitsplätze wieder neu geschaffen und zu besetzen sind.

§ 8
Überstunden/Mehrarbeit

[1]Während der Kurzarbeit darf gegenüber den von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Überstunden- oder Mehrarbeit angeordnet, geduldet oder gebilligt werden. [2]In Notfällen kann davon abgewichen werden, wenn Überstunden oder Mehrarbeit im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang ausgeglichen werden. [3]Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung bleiben hiervon unberührt.

§ 9
Urlaub/Arbeitszeitkonten

(1) [1]Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird durch Zeiten, in denen Kurzarbeit geleistet wird, nicht vermindert. [2]Der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin ist berechtigt, während der Kurzarbeit Urlaub anzutreten. [3]Der Urlaub ist vom Dienstgeber zu gewähren, soweit der Urlaub rechtzeitig vor dem beabsichtigten Urlaubsbeginn beantragt wird und keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen. [4]Für die Dauer des Urlaubs werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Kurzarbeit ausgenommen.
(2) [1]Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut. [2]Dies gilt nicht für die in § 96 Abs. 4 Satz 3 und 4 SGB III genannten Guthaben und

Guthaben, deren Abbau durch Regelungen auf betrieblicher Ebene zwingend ausgeschlossen ist. [3]Der Aufbau negativer Arbeitszeitsalden ist ausgeschlossen.

(3) [1]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeitsphase des Altersteilzeitblockmodells kann § 10 der Anlage 9 entsprechend angewendet werden. [2]Die Aufstockung gemäß § 5 Abs. 1 ist kein Regelarbeitsentgelt im Sinne von § 7 Abs. 3 Satz 2 der Anlage 9.

Protokollerklärung zu §§ 8 und 9:
Unberührt bleiben die Möglichkeiten zur Nutzung des Ausgleichszeitraums von einem Jahr nach § 11 Abs. 2 Satz 1 KAVO und von bestehenden Gleitzeitregelungen.

§ 10
Veränderung der Kurzarbeit

(1) [1]Bei Unterbrechung, Verlängerung oder Beendigung der Kurzarbeit ist die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte einzubeziehen. [2]Die Änderungen müssen mit einer Frist von mindestens drei Arbeitstagen angekündigt werden.

(2) [1]Bei Ausweitung der Kurzarbeit ist die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte einzubeziehen. [2]Die Ausweitung muss mit einer Frist von mindestens sieben Arbeitstagen angekündigt werden.

§ 11
Besondere Bestimmungen

[1]Die Anlage 17 ist für die besondere Situation der COVID-19-Pandemie beschlossen worden. [2]Sie tritt am 1. Juni 2020 in Kraft und hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2022.

Niederschriftserklärung zu § 11:

Die KODA verpflichtet sich, bis zum 30. November 2022 die aktuelle Situation zu bewerten und ggf. Gespräche zur Neubewertung der Regelungen der Anlage 17 zu führen.

Anlage 18

Regelung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung 2020

(eingefügt durch Beschluss der KODA vom 27.11.2020, veröffentlicht im KA 2021 Nr. 7)

§ 1
Geltungsbereich

Die Regelungen dieser Anlage gelten für

a) Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach § 1 Abs. 1 des Teils I der KAVO unter den Geltungsbereich der KAVO fallen und nicht von Teil III oder Teil IV der KAVO erfasst werden.
b) Ausbildungsverhältnisse von Auszubildenden im Geltungsbereich der KAVO und
c) Praktikantenverhältnisse von Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten, die unter den Geltungsbereich nach § 1 der Ordnung über die Beschäftigung von Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten vom 22. Mai 2017 in der Fassung vom 22. Oktober 2018 (KA 2018 Nr. 173) fallen.

§ 2
Einmalige Corona-Sonderzahlung

(1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung spätestens mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2020 ausgezahlt, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2020 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Oktober 2020 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. [1]Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt. [2]Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Dienstgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes.
2. [1]Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 24 Satz 1 des Teils I der KAVO genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 25 Absatz 2 und 3 des Teils I der KAVO), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. [2]Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG.
3. Die Corona-Sonderzahlung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) [1]Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt

- für die Entgeltgruppen 1 bis 8 sowie S 2 bis S 8b: 600,00 Euro
- für die Entgeltgruppen 9a bis 12 sowie S 9 bis S 18: 400,00 Euro und
- für die Entgeltgruppen 13 bis 15: 300,00 Euro.

[2]Für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten nach § 1 beträgt die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung 225,00 Euro. [3]§ 27 Absatz 2 des Teils I der KAVO gilt entsprechend. [4]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Oktober 2020.

(3) Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Anlage 19

Regelung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung für die angestellten Lehrkräfte

(eingefügt durch Beschluss der KODA vom 26.01.2022, veröffentlicht im KA 2022 Nr. 107)

§ 1

Geltungsbereich

Die Regelungen dieser Anlage gelten für angestellte Lehrkräfte gemäß § 1 Abs. 1 des Teils III der KAVO.

§ 2

Einmalige Corona-Sonderzahlung

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung spätestens mit dem Tabellenentgelt für März 2022 ausgezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis am 29. November 2021 bestanden hat und in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 29. November 2021 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. [1]Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. [2]Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Dienstgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes.
2. Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 24 Satz 1 des Teils I der KAVO und § 36 des Teils I der KAVO genannten Ereignisse sowie der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 25 Absatz 2 und 3 des Teils I der KAVO), auch wenn dieser wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung nicht gezahlt wird.
3. Einem Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V, Leistungen nach § 56 IfSG, Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Absatz 3 SGB XI, Kurzarbeitergeld oder Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.
4. Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) [1]Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von § 1 1.300 Euro. [2]§ 27 Absatz 2 des Teils I KAVO gilt entsprechend. [3]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 29. November 2021.

[4]Sofern an diesem Tag das Arbeitsverhältnis geruht hat, sind die Verhältnisse am Tag vor dem Beginn des Ruhens maßgeblich.

(3) Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen."

Anlage 20

Regelung über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (Inflationsausgleich)

(eingefügt durch Beschluss der KODA vom 05.06.2023, veröffentlicht im KA 2023 Nr. 132)

§ 1
Geltungsbereich

Die Regelungen dieser Anlage gelten für

a) Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach § 1 Abs. 1 des Teils I der KAVO unter den Geltungsbereich der KAVO fallen und nicht von Teil III oder Teil IV der KAVO erfasst werden,
b) Ausbildungsverhältnisse von Auszubildenden im Geltungsbereich der KAVO und
c) Praktikantenverhältnisse von Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten, die unter den Geltungsbereich nach § 1 der Ordnung über die Beschäftigung von Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten vom 22. Mai 2017 (KA 2017 Nr. 98) in der Fassung vom 15. Dezember 2021 (KA 2022 Nr. 64) fallen.

§ 2
Inflationsausgleich 2023

(1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung mit dem Entgelt für den Monat August 2023 (Inflationsausgleich 2023), wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Mai 2023 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Mai 2023 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

(2) [1]Die Höhe des Inflationsausgleichs 2023 beträgt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 1 Buchstabe a) dieser Anlage 1.240 Euro. [2]Für Auszubildende gemäß § 1 Buchstabe b) und Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten gemäß § 1 Buchstabe c) dieser Anlage beträgt der Inflationsausgleich 2023 620 Euro. [3]§ 27 Absatz 2 des Teils I der KAVO gilt entsprechend. [4]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Mai 2023.

Protokollerklärung zu § 2 Absatz 2:
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemäß der Anlage 9 der KAVO ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis abgeschlossen haben und sich am Stichtag 1. Mai 2023 in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (Blockmodell) befinden, haben einen Anspruch auf den Inflationsausgleich 2023 in Höhe der Hälfte des Inflationsausgleichs 2023, den sie erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten, maximal also in Höhe von 620 Euro.

§ 3
Monatliche Sonderzahlungen

(1) [1]Personen, die unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallen, erhalten in den Monaten Juli 2023 bis Februar 2024 (Bezugsmonate) monatliche Sonderzahlungen. [2]Die Auszahlung erfolgt mit dem Entgelt des jeweiligen Bezugsmonats, mit Ausnahme der Sonderzahlung für den Monat Juli 2023, die erst mit dem Entgelt des Monats August 2023 erfolgt. [3]Der Anspruch auf den monatlichen Inflationsausgleich besteht jeweils nur, wenn in dem Bezugsmonat ein Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

(2) [1]Die Höhe der monatlichen Sonderzahlungen beträgt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 1 Buchstabe a) 220 Euro. [2]Für Auszubildende gemäß § 1 Buchstabe b) und Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten gemäß § 1 Buchstabe c) betragen die monatlichen Sonderzahlungen 110 Euro. [3]§ 27 Absatz 2 des Teils I der KAVO gilt entsprechend. [4]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Tag des jeweiligen Bezugsmonats.

Protokollerklärung zu § 3 Absatz 2:
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemäß der Anlage 9 der KAVO ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis abgeschlossen haben und sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (Blockmodell) befinden, haben einen Anspruch auf monatliche Sonderzahlungen in Höhe der Hälfte der monatlichen Sonderzahlung, die sie erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten, maximal also in Höhe von 110 Euro, wenn in dem Bezugsmonat das Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

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

(1) [1]Der Inflationsausgleich 2023 nach § 2 sowie die monatlichen Sonderzahlungen nach § 3 werden jeweils zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. [2]Es handelt sich jeweils um einen Zuschuss des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes.

(2) Soweit der Dienstgeber bereits einen Zuschuss zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nummer 11c Einkommenssteuergesetz an die Personen im Geltungsbereich dieser Anlage gezahlt hat, sind die geleisteten Zahlungen auf den Anspruch auf den Inflationsausgleich 2023 nach § 2 sowie auf die monatlichen Sonderzahlungen nach § 3 anzurechnen.

(3) [1]Anspruch auf Entgelt im Sinne des § 2 Absatz 1 bzw. § 3 Absatz 1 Satz 3 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 24 Satz 1 des Teils I KAVO genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 25 Absatz 2 und 3 des Teils I KAVO), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. [2]Anspruch auf Entgelt im Sinne des

§ 2 Absatz 1 bzw. § 3 Absatz 1 Satz 3 sind ferner die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung nach Teil V der KAVO in Verbindung mit den § 9 TVAöD – Besonderer Teil BBiG, §§12, 12a TVAöD – Allgemeiner Teil sowie den §§ 5, 6 der Ordnung über die Beschäftigung von Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten vom 22. Mai 2017 (KA 2017 Nr. 98) i. d. Fassung vom 15. Dezember 2021 (KA 2022 Nr. 64). [3]Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

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

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

Anlage 21

Regelung über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (Inflationsausgleich)

(eingefügt durch Beschluss der KODA vom 25.01.2024, veröffentlicht im KA 2024 Nr. 62)

§ 1
Geltungsbereich

Die Regelungen dieser Anlage gelten für angestellte Lehrkräfte gem. § 1 Abs. 1 des Teils III der KAVO.

§ 2
Inflationsausgleich - Einmalzahlung

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung (Inflationsausgleichs-Einmalzahlung), die zum frühestmöglichen Zeitpunkt ausgezahlt wird, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 9. Dezember 2023 bestand und sie in der Zeit vom 1. August 2023 bis zum 8. Dezember 2023 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt hatten.

(2) [1]Die Höhe der Inflationsausgleichs-Einmalzahlung beträgt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des Absatzes 1 1.800 Euro. [2]§ 27 Absatz 2 des Teils I der KAVO gilt entsprechend. [3]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 9. Dezember 2023. [4]Sofern an diesem Tag das Arbeitsverhältnis geruht hat, sind die Verhältnisse am Tag vor dem Beginn des Ruhens maßgeblich.

§ 3
Inflationsausgleich - Monatszahlungen

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallen, erhalten in den Monaten Januar 2024 bis Oktober 2024 (Bezugsmonate) monatliche Sonderzahlungen (Inflationsausgleichs-Monatszahlungen). [2]Die Auszahlung erfolgt mit dem Entgelt für den jeweiligen Bezugsmonat, die Auszahlung für die Monate Januar 2024 bis März 2024 erfolgt zum frühestmöglichen Zeitpunkt. [3]Der Anspruch auf Inflationsausgleichs-Monatszahlungen besteht jeweils nur, wenn in dem Bezugsmonat ein Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

(2) [1]Die Höhe der Inflationsausgleichs-Monatszahlungen beträgt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich dieser Anlage fallen, in den Bezugsmonaten jeweils 120 Euro. [2]§ 27 Absatz 2 des Teils I der KAVO gilt entsprechend. [3]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am ersten Tag des jeweiligen

Bezugsmonats. [4]Sofern am jeweils ersten Tag des jeweiligen Bezugsmonats das Arbeitsverhältnis ruht, sind die Verhältnisse am Tag vor dem Beginn des Ruhens maßgeblich.

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

(1) [1]Die Inflationsausgleichs-Einmalzahlung nach§ 2 sowie die Inflations-ausgleichs-Monatszahlungen nach § 3 werden jeweils zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. [2]Es handelt sich jeweils um einen Zuschuss des Dienstgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes für die Jahre 2023 und 2024.

(2) [1]Anspruch auf Entgelt im Sinne des § 2 Absatz 1 bzw. § 3 Absatz 1 Satz 3 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 24 Satz 1 des Teils I der KAVO und § 36 des Teils I der KAVO genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 25 Absatz 2 und 3 des Teils I der KAVO), auch wenn dieser wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung nicht gezahlt wird. [2]Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Absatz 3 SGB XI, Kurzarbeitergeld oder Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG sowie Verletztengeld nach § 45 SGB VII.

(3) Die Zahlungen nach §§ 2 und 3zum Inflationsausgleich sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(4) Die Zahlungen nach §§ 2 und 3 sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Anlage 22

Geltung von arbeitsrechtlichen Normen im Zusammenhang mit dem Erlass der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst und der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz

(eingefügt durch Beschluss der KODA vom 19.06.2024, veröffentlicht im KA 2024 Nr. 174)

Zur Umsetzung der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst vom 6. Dezember 2019 (KA 2020 Nr. 2), zuletzt geändert am 5. Oktober 2022 (KA 2022 Nr. 278), sowie der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz vom 6. Dezember 2019 (KA 2020 Nr. 3) gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem Geltungsbereich der KAVO unterliegen, ausschließlich folgende arbeitsrechtliche Regelungen:

I.
Regelungen zur Änderung oder Ergänzung von arbeitsrechtlichen Normen aus der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (nachfolgend: Interventionsordnung – IntvO)

§ 1

Regelungen zur Entgegennahme von Hinweisen und Schutz der hinweisgebenden Person

(1) [1]Soweit eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sich veranlasst sieht, Hinweise auf sexuellen Missbrauch im Sinne der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst in der jeweils geltenden Fassung an die in der Ordnung vorgesehenen Stellen weiterzuleiten, ist sie oder er berechtigt, vorab eine Fachberatung in einer der Lebensberatungsstellen des

Bistums Trier in Anspruch zu nehmen. [2]Die Lebensberatungsstelle stellt der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nach erfolgter Beratung eine Bescheinigung aus. [3]Anlässlich der Beratung anfallende Fahrtkosten werden nach Maßgabe der Bestimmungen der Anlage 8 zur KAVO ersetzt und in einem gesonderten Verfahren über die Lebensberatungsstellen als Dienstfahrten abgerechnet. [4]Abrechnung und Beratung erfolgen anonym und ohne Beteiligung der Dienststelle. [5]Es besteht der für Arbeits- und Fahrtzeiten übliche Versicherungsschutz.

(2) [1]Der Dienstgeber hat die hinweisgebende Mitarbeiterin oder den hinweisgebenden Mitarbeiter umfassend zu schützen. [2]Die hinweisgebende Mitarbeiterin oder der hinweisgebende Mitarbeiter hat Anspruch auf personalfürsorgliche Maßnahmen des Dienstgebers. [3]Personalfürsorgliche Maßnahmen sind zum Beispiel eine (vorübergehende) Abwesenheit von der festgelegten Dienststelle in Form einer Abordnung/Versetzung, kurzfristigen Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung des Entgeltes oder Vereinbarung über mobiles Arbeiten, eine regelmäßige professionelle Gesprächsbegleitung sowie die Möglichkeit des Zugangs zu Beratungseinrichtungen.

(3) [1]Im Falle einer Rechtsverfolgung der hinweisgebenden Mitarbeiterin oder des hinweisgebenden Mitarbeiters aus Anlass der Weitergabe von Hinweisen im Sinne des Abs. 1, hat der Dienstgeber die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter entstandenen notwendigen Kosten der Rechtsverfolgung in der Regel zu tragen, soweit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch die Vorlage einer Bescheinigung die Inanspruchnahme der Beratung nach Abs. 1 nachweisen kann. [2]Soweit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Beratung nach Abs. 1 nicht nachweisen kann, hat der Dienstgeber zu prüfen, ob er die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter im Falle einer Rechtsverfolgung aus Anlass der Weitergabe von Hinweisen im Sinne des Abs. 1 entstandenen notwendigen Kosten der Rechtsverfolgung übernimmt.
[3]Eine Kostentragung des Dienstgebers ist jedenfalls ausgeschlossen bei vorsätzlicher Weiterleitung unrichtiger Informationen durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter.

§ 2
Regelungen für vom sexuellen Missbrauch durch Kleriker oder sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst unmittelbar betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vom sexuellen Missbrauch durch Kleriker oder sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Sinne der Ziffer 21 IntvO unmittelbar betroffen sind, haben einen Anspruch auf besondere Personalfürsorge durch den jeweiligen Dienstgeber.

(2) [1]Die unmittelbar betroffene Mitarbeiterin oder der unmittelbar betroffene Mitarbeiter hat das Recht, in einer begründeten akuten Situation auf eigenen Wunsch

für maximal vier Wochen vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt zu werden. [2]Darüber hinaus kann der Dienstgeber die unmittelbar betroffene Mitarbeiterin oder den unmittelbar betroffenen Mitarbeiter auf deren bzw. dessen Wunsch vom Dienst befristet unter Fortzahlung der Bezüge freistellen. [3]Eine ablehnende Entscheidung des Dienstgebers bedarf einer schriftlichen Begründung. [4]Maßnahmen wie eine Abordnung, Versetzung usw. bleiben davon unbenommen.

(3) [1]Der Dienstgeber bietet nach Möglichkeit der unmittelbar betroffenen Mitarbeiterin oder dem unmittelbar betroffenen Mitarbeiter eine externe traumatherapeutische Unterstützung bei einem Psychotherapeuten mit Traumaausbildung und Kassenzulassung an bzw. übernimmt die dafür erforderlichen Kosten.
[2]Bei begründeter Veranlassung ist als Grundlage für die Einschätzung über den weiteren Einsatz der unmittelbar betroffenen Mitarbeiterin oder des unmittelbar betroffenen Mitarbeiters ein Verfahren nach § 2 Abs. 2 des Teils I der KAVO durchzuführen.

§ 3
Regelungen zur Anhörung der Beschuldigten

(1) [1]Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter einer Tat nach der Interventionsordnung in der jeweils geltenden Fassung beschuldigt, kann sie oder er im Falle einer arbeitsrechtlichen Anhörung durch den Dienstgeber nach Nr. 26 der Ordnung eine Person ihres bzw. seines Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt oder ein Mitglied der Mitarbeitervertretung auf Grundlage des § 26 Abs. 3a MAVO, hinzuziehen. [2]Hierauf ist die Mitarbeiterin oder. der Mitarbeiter vor der Anhörung hinzuweisen. [3]Der Termin der Anhörung ist schriftlich anzukündigen, unter Angabe der an der Anhörung teilnehmenden Personen sowie der Besprechungspunkte.

(2) [1]Stellt sich im Anhörungsverfahren heraus, dass die Beschuldigung offensichtlich unbegründet ist, hat der Dienstgeber die der Beschuldigten oder dem Beschuldigten im Rahmen des Anhörungsverfahrens entstandenen notwendigen Kosten zu tragen. [2]Ergibt sich aus dem Anhörungsverfahren, dass sich eine Beschuldigung nicht aufrechterhalten lässt – ohne Feststellung der offensichtlichen Unbegründetheit –, werden in der Regel die im Rahmen des Anhörungsverfahrens entstandenen notwendigen Kosten durch den Dienstgeber übernommen.

§ 4
Regelungen zur Protokollierung im Anhörungsverfahren

(1) [1]Die Anhörung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zur Beschuldigung einer Tat nach der Interventionsordnung in der jeweils geltenden Fassung ist zu protokollieren. [2]Das Protokoll ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vorzulegen. [3]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann das Protokoll gegenzeichnen oder eine Gegendarstellung dazu abgeben, die dem Protokoll beizufügen ist.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält eine Kopie des vom Protokollführer oder von der Protokollführerin unterzeichneten Protokolls.

§ 5
Regelungen zur Rechtsstellung der Beschuldigten

[1]Der beschuldigten Mitarbeiterin oder dem beschuldigten Mitarbeiter gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. [2]Sie bzw. er steht – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen – bis zum Beweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung. [3] § 1 Abs. 2 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 6
Regelungen zu vorläufigen Maßnahmen bis zur Aufklärung des Sachverhaltes

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

§ 7
Regelungen zu Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung

(1) Der Dienstgeber ist für den Fall, dass sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet erweist, im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und im Rahmen seiner Fürsorgepflicht alles zu tun, was die fälschlich beschuldigte Mitarbeiterin oder den fälschlich beschuldigten Mitarbeiter rehabilitiert und schützt.

(2) [1]Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber schriftlich festzuhalten.
[2]Dazu gehören
- eine kurze Sachverhaltsschilderung,
- das Ergebnis der Untersuchung,
- die wesentlichen Punkte, auf welche sich die Unbegründetheit stützt.

[3]Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung separat zu verwahren, die besonderen Zugriffsrechte sind zu regeln. [4]In der Personalakte ist ein entsprechender Hinweis auf diese Unterlagen aufzunehmen.

(3) [1]Auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sind im Fall der Unbegründetheit der Beschuldigung Unterlagen nach Abs. 2 zu vernichten oder der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter auszuhändigen; der Hinweis auf diese Unterlagen ist aus der Personalakte zu entfernen. [2]Soweit es beim Dienstgeber weitere Vorgangsakten mit Bezügen zur Mitarbeiterin oder zum Mitarbeiter gibt, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter entsprechend zu informieren und unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte Dritter eine Einsicht in die Unterlagen zu gewähren.

II.
Regelungen zur Änderung oder Ergänzung von arbeitsrechtlichen Normen aus der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (nachfolgend: Rahmenordnung - RahmenO)

§ 1
Regelungen zum Erweiterten Führungszeugnis und zur Selbstauskunftserklärung

(1) In Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, in Einrichtungen und in sonstigen Tätigkeitsbereichen, zu deren Aufgabe die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gehört, ist der Dienstgeber berechtigt, von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter regelmäßig die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses gemäß den jeweiligen Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) zu verlangen.

(2) Während des laufenden Arbeitsverhältnisses trägt der Dienstgeber die hierfür anfallenden Kosten (inklusive Fahrtkosten).

(3) [1]Eine vom Dienstgeber beauftragte neutrale Person überprüft das vorgelegte Führungszeugnis und bestätigt, dass die Vorlagepflicht erfüllt wurde. [2]Diese Bestätigung wird in die Personalakte aufgenommen. [3]Das Führungszeugnis ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nach erfolgter Einsichtnahme zurückzugeben. [4]Enthält das Führungszeugnis relevante Einträge im Sinne des § 72a SGB VIII, fertigt die neutrale Person eine Kopie des Führungszeugnisses an und reicht diese unter Schwärzung der nicht relevanten Einträge an den Dienstgeber weiter, der diese Kopie mit besonderer Sicherung separat zu verwahren und einen allgemeinen Hinweis auf die Verwahrung in die Personalakte aufzunehmen hat. [5]Besondere bei dem jeweiligen Dienstgeber geltende Regelungen hinsichtlich der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses, die mit den Mitarbeitervertretungen vereinbart sind, gehen vor.

(4) [1]Andere Straftaten außerhalb der in § 72a SGB VIII genannten sind nicht Zweck der Datenerhebung und unterliegen somit grundsätzlich einem Verwertungsverbot. [2]Die Verarbeitung für einen anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die

personenbezogenen Daten erhoben wurden, ist nur zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 6 Abs. 2 lit. f, g oder h KDG vorliegen.

(5) [1]Der Dienstgeber ist berechtigt, von einzustellenden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern im Sinne des Abs. 1 die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung bezüglich der in § 72a Abs. 1 SGB VIII genannten Straftaten zu verlangen. [2]Diese enthält, sofern die Verurteilung noch nicht nach dem Bundeszentralregistergesetz (BZRG) getilgt ist, Angaben, ob die einzustellende Person wegen einer Straftat nach §72a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. [3]Darin ist auch die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. [4]Diese Selbstauskunftserklärung ist mit besonderer Sicherung der Personalakte beizufügen.

Protokollerklärung zu Abs. 2:
Zu den Kosten nach Absatz 2 zählt auch der Unfallschaden an einem Fahrzeug der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters (ggf. Kaskoschaden), der entsprechend § 12 der Anlage 8 zu ersetzen ist.

Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 1:
Es können nur solche Personen vom Dienstgeber beauftragt werden, die nicht in der Personalverantwortung beim Dienstgeber tätig sind.

Protokollerklärung zu Abs. 5:
Einstellung im Sinne der Sätze 1 und 2 umfasst auch die erstmalige Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Gestellung in eine Einrichtung nach Abs. 1.

§ 2
Regelungen zum Erlass eines Verhaltenskodex

[1]Nr. 3.2 der Rahmenordnung Prävention verpflichtet die Rechtsträger, einen Verhaltenskodex zu erstellen, der im jeweiligen Arbeitsbereich arbeitsvertragliche Verbindlichkeit erlangt. [2]Der folgende Verhaltenskodex ist anzuwenden, sofern eine Dienstvereinbarung gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO nicht eine abweichende Regelung trifft.

Protokollerklärung zu Satz 2:
Die Bistums-KODA erarbeitet zurzeit einen Musterverhaltenskodex. Solange dieser Verhaltenskodex nicht beschlossen und in Kraft gesetzt wurde, gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass Verhaltenskodizes ausschließlich durch Dienstvereinbarungen in Kraft gesetzt werden können.

§ 3
Regelungen zu Präventionsschulungen

(1) Der Dienstgeber organisiert für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, in Einrichtungen und in sonstigen Tätigkeitsbereichen, zu deren Aufgabe die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gehört, regelmäßig Schulungen zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt und stellt die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter hierfür unter Fortzahlung des Entgelts frei.

(2) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gemäß Abs. 1 ist grundsätzlich verpflichtet, an den Schulungen in regelmäßigen Abständen teilzunehmen. [2]Eine Befreiung von der Teilnahmeverpflichtung ist in begründeten Einzelfällen mit dem zuständigen Ansprechpartner für Prävention abzustimmen.

(3) [1]Die Teilnahme an einer Schulung gemäß Abs. 1 steht dem Dienst (§ 5 Abs. 1 Satz 1 des Teils I der KAVO) gleich. [2]Abweichend zu § 11 Abs. 6 Sätze 3 und 4 des Teils I der KAVO gilt: Die Fahrtzeit gilt für diejenige Zeitspanne als Arbeitszeit, die ab dem zurückzulegenden 51. km aufzuwenden ist. [3]Im Übrigen gilt §11 Abs. 6 Satz 5 des Teils I der KAVO.

(4) § 29 Abs. 1 Nr. 4 und Nr. 5 MAVO ist zu beachten.