

# Arbeitsvertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart (AVO-DRS)

*Beschluss der Bistums-KODA vom 15.10.2010, KABl. 2010, S. 333 ff.,  
zuletzt geändert durch Beschluss der Bistums-KODA vom 15.02.2016, KABl. 2016, S.*

## Legende

- schwarz: eigenständige Regelung  
blaugrau: Wortlaut ist vom TV-L unverändert übernommen  
§ 45, Anlage D und Abschnitt 20 der Anlage A sind dem TVöD BT-B entnommen  
gelb hinterlegt: Kommentar

## Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeiner Teil .....	4
Präambel .....	4
Abschnitt I Allgemeine Vorschriften .....	4
§ 1 Geltungsbereich .....	4
§ 1a Rechtsgrundlagen .....	5
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit .....	6
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen .....	6
§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung .....	8
§ 5 Qualifizierung .....	8
Abschnitt II Arbeitszeit .....	10
§ 6 Arbeitszeit .....	10
§ 7 Sonderformen der Arbeit .....	12
§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit .....	13
§ 9 Bereitschaftszeiten .....	15
§ 10 Arbeitszeitkonto .....	16
§ 11 Teilzeitbeschäftigung .....	17
Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen .....	17
§ 12 Eingruppierung .....	17
§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen .....	18
§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit .....	18
§ 15 Tabellenentgelt .....	19
§ 16 Stufen der Entgelttabelle .....	19
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen .....	22
§ 18 Kinderzulage .....	24
§ 18a Zuschuss zur Erstausrüstung in Geburtsfällen .....	24
§ 19 Erschwerniszulage .....	25
§ 20 Jahressonderzahlung .....	25
§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung .....	26
§ 22 Entgelt im Krankheitsfall .....	27
§ 23 Besondere Zahlungen .....	28
§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts .....	28
§ 24a .....	29

Verzicht auf Leistungen .....	29
§ 25 Betriebliche Altersversorgung .....	30
Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung .....	30
§ 26 Erholungsurlaub .....	30
§ 27 Zusatzurlaub .....	31
§ 28 Sonderurlaub .....	31
§ 29 Arbeitsbefreiung .....	32
Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	34
§ 30 Befristete Arbeitsverträge .....	34
§ 31 Führung auf Probe .....	35
§ 32 Führung auf Zeit .....	35
§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung .....	35
§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses .....	36
§ 35 Zeugnis .....	37
Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften .....	37
§ 36 Anwendung weiterer Tarifverträge .....	37
§ 37 Ausschlussfrist .....	37
§ 38 Begriffsbestimmungen .....	37
§ 38 a Übergangsbestimmung zu § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe j und § 18 .....	38
§ 39 Inkrafttreten .....	38
B. Sonderregelungen .....	39
[§ 40 - 43] .....	39
§ 44a	
Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte der Stiftung Katholische Freie Schule ..	39
§ 44b	
Sonderregelungen für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst .....	40
§ 44c Sonderregelungen für Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten für ihre Tätigkeit im Religionsunterricht .....	43
§ 45 Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst .....	43
[§§ 46-50] .....	45
§ 51 Sonderregelungen für Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker .....	45
§ 52 Sonderregelungen für Beschäftigte im außerunterrichtlichen Bereich von Schulen der Stiftung Katholische Freie Schule .....	46
Anhang zu § 2: Arbeitsvertragsformular .....	47
Anhang zu § 10: Sabbatzeit .....	51
Anhang zu § 44a Nr. 1b: Arbeitsvertragsformular Stiftung Katholische Freie Schule .....	55
C. Anlagen .....	59
Anlage A .....	59
Anlage B: Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1-15 .....	60
Anlage C Entgelttabelle für Pflegekräfte .....	62
Anlage D: Entgelttabelle zu § 45 Nr. 3 (Sozial- und Erziehungsdienst) .....	64
Anlage E: (nicht belegt) .....	65
Anlage F: Beträge der in der Entgeltordnung (Anlage A zur AVO-DRS) geregelten Zulagen .....	66
Anlage G: Liste der aufgehobenen KODA-Beschlüsse .....	67
Anlage H: Liste der fortgeltenden KODA-Beschlüsse .....	73
H – 1 Ergänzende Regelungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung vom 01.10.2007 .....	73
H – 2 Richtlinien für die Gewährung von Darlehen zur Anschaffung von Kraftfahrzeugen .	74
H – 3 Regelung über Mietzuschüsse .....	75
Anlage K: Liste der für die Diözese Rottenburg-Stuttgart in Kraft gesetzten Zentral-KODA- Beschlüsse .....	77
K – 1: Beschluss der Zentral-KODA vom 15. April 2002 zur Entgeltumwandlung .....	77
K – 2: Beschluss der Zentral-KODA vom 01. Juli 2004: Ordnung für den Arbeitszeitschutz	

---

im liturgischen Bereich .....	79
K – 3: Beschluss der Zentral-KODA vom 06. November 2008: Einbeziehungsklauseln.....	81
K – 4: Beschluss der Zentral-KODA vom 06. November 2008: Kinderbezogene Entgeltbestandteile .....	81
K – 5: Beschluss der Zentral-KODA vom 12. November 2009: Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten.....	82
K-6 Entgeltumwandlung Änderungsbeschluss der Zentral-KODA vom 21.03.2013 .....	83

---

## A. Allgemeiner Teil

### Präambel

In Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze zu ordnen und zu verwalten, wurde unter Berücksichtigung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO) durch die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes (Bistums-KODA) das nachstehende Arbeitsvertragsrecht beschlossen und vom Bischof in Kraft gesetzt.

Dieses Arbeitsvertragsrecht trägt kirchenspezifischen Gegebenheiten Rechnung; zugleich soll es mit den Regelungen und Leistungen des Öffentlichen Dienstes vergleichbar bleiben.

## Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

### § 1 Geltungsbereich

(1) Dieses Arbeitsvertragsrecht nebst Anlagen gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beschäftigte) im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung.

(1a) Die Geltung dieses Arbeitsvertragsrechts ist im Arbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren.

**Kommentar:**

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach den arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen gem. der Bistums-KODA-Ordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

(2) Dieses Arbeitsvertragsrecht gilt nicht für

a)- d) [nicht belegt]

e) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/ Praktikanten,

f) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,

g) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,

h) [nicht belegt]

i) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV (kurzfristig Beschäftigte),

j)-o) [nicht belegt]

p) Beurlaubte Beamte mit Versorgungszusage,

q) Mitarbeiter/innen, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.

(3) [nicht belegt]

(4) „Neben den Regelungen des Allgemeinen Teils (§§ 1 bis 39) gelten Sonderregelungen für nachstehende Beschäftigtengruppen:

a)- d) (nicht belegt)

e) Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (§ 44a),

f)-j) (nicht belegt)

k) Beschäftigte als Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst (§ 44b),

---

l) Sonderregelungen für Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten für ihre Tätigkeit im Religionsunterricht (§ 44c),

m) Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (§ 45),

n) Sonderregelungen Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker (§ 51).

Die Sonderregelungen sind Bestandteil dieser Arbeitsvertragsordnung.

## **§ 1a Rechtsgrundlagen**

(1) <sup>1</sup>Für die Arbeitsverhältnisse der in § 1 genannten Beschäftigten gelten ebenfalls:

a) <sup>2</sup>Alle zukünftigen Änderungen und Ergänzungen des TV-L einschließlich seiner Anlagen, Anhänge und Protokollerklärungen, soweit diese Arbeitsvertragsordnung nicht anstelle der geänderten Tarifbestimmung eine abweichende eigenständige Regelung enthält.

<sup>3</sup>Abweichend von Satz 2

aa) gelten für § 45 alle zukünftigen Änderungen und Ergänzungen des § 52 TVöD (BT-B)

bb) gelten für die Anlage D, Entgelttabelle zu § 45 Nr. 3 (Sozial- und Erziehungsdienst) die allgemeinen Entgelterhöhungen und alle zukünftigen Änderungen und Ergänzungen der Tabellenwerte einschließlich Einmalzahlungen der Anlage C „Tabelle TVöD / VKA Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst“ des TVöD (BT-B),

cc) gilt für Teil II Abschnitt 20 der Entgeltordnung (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) eine automatische Übernahme aller zukünftigen Änderungen und Ergänzungen der entsprechenden Eingruppierungsregelungen des Anhangs zur Anlage C TVöD (BT-B) zum Sozial- und Erziehungsdienst,

soweit keine Eigenregelungen enthalten sind.

b) <sup>4</sup>Die Ordnung zur Überleitung der Beschäftigten im Geltungsbereich der Bistums-KODA in diese Arbeitsvertragsordnung (Überleitungsordnung).

c) <sup>5</sup>Die Beschlüsse der Zentral-KODA gemäß § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung in der jeweils gültigen Fassung, die vom Bischof in Kraft gesetzt worden sind.

### Niederschriftserklärung zu Abs. 1 a):

Die Bistums-KODA ist sich einig, dass diese Entgeltordnung unter Berücksichtigung der kirchlichen Besonderheiten unverzüglich beraten und in Kraft gesetzt wird.

(2) Die bestehenden KODA-Beschlüsse gelten fort, sofern sie nicht in Anlage G aufgehoben werden.

(3) <sup>1</sup>Aus wichtigem Grund kann die Dienstgeberseite oder die Dienstnehmerseite der Bistums-KODA mit  $\frac{3}{4}$ -Mehrheit ihrer Stimmen Widerspruch gegen die automatische Übernahme eines Tarifabschlusses nach Abs. 1 Buchstabe a) einlegen mit der Wirkung, dass diese außer Kraft gesetzt wird. <sup>2</sup>Der Widerspruch muss innerhalb eines Monats nach Inkrafttreten der jeweiligen Tarifvereinbarung (Datum der Tarifeinigung) bei dem/der Vorsitzenden schriftlich eingelegt werden. <sup>3</sup>Wird von der widersprechenden Partei nicht innerhalb eines weiteren Monats ein ersetzender Beschlussantrag eingebracht, verliert der Widerspruch rückwirkend seine Wirkung. <sup>4</sup>Wird ein Beschlussantrag in die Kommission eingebracht und nicht innerhalb weiterer 4 Monate eine ersetzende Regelung getroffen, kann jede Seite mit der Mehrheit ihrer Mitglieder binnen 4 Wochen den Vermittlungsausschuss anrufen. <sup>5</sup>Der Vermittlungsausschuss wird tätig ungeachtet einer eventuell anhängigen Klage bezüglich der Überprüfung der Berechtigung des Widerspruchs. <sup>6</sup>Ein ersetzender Beschluss wird erst rechtswirksam bei rechtskräftigem Abschluss des eventuell anhängigen Klagverfahrens.

### Niederschriftserklärung zu Abs. 3:

Es besteht Einvernehmen, dass bei einer rechtskräftigen Feststellung der Nichtberechtigung eines Widerspruchs dessen Wirkung rückwirkend entfällt.

---

## § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird unter Verwendung des Vertragsformulars gemäß Anhang abgeschlossen.

### **Kommentar:**

Der Arbeitsvertrag soll spätestens am ersten Arbeitstag schriftlich abgeschlossen werden; für befristet Beschäftigte muss die Befristungsabrede spätestens vor dem ersten Arbeitstag schriftlich abgeschlossen sein. (vgl. TzBfG)

Inhalte des Arbeitsvertrags: Regelung über Arbeitsvertrag siehe Anhang zu § 2.

(2) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

## § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.

(1a) <sup>1</sup>Dienstgeber und Beschäftigte haben ihr Verhalten nach den Vorgaben der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu richten. <sup>2</sup>Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes ist in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil der Arbeitsverträge.

### Protokollerklärung zu § 3 Absatz 1a:

Es wird empfohlen, die Besonderheit des kirchlichen Dienstes im Zusammenhang mit der Einstellung in würdiger Form zum Ausdruck zu bringen.

(2) Die Beschäftigten 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.

( 2a) (Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten\*)

1. <sup>1</sup>Angelegenheiten, die einer/einem Beschäftigten im Zusammenhang mit seelsorgerischen Tätigkeiten oder zu seelsorgerischen Zwecken anvertraut wurden, unterliegen auch dann der Verschwiegenheit, wenn diese/dieser nicht ausdrücklich zur Seelsorge beauftragt ist. <sup>2</sup>Dies gilt auch über den Bereich eines Dienstgebers hinaus sowie nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

2. <sup>1</sup>Ziffer 1 gilt nicht, soweit Tatsachen mitgeteilt werden, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. <sup>2</sup>Eine Verpflichtung, geplante Straftaten anzuzeigen, bleibt von Ziffer 1 unberührt.

3. <sup>1</sup>Eine/Ein Beschäftigte/r, die/der vor Gericht oder außergerichtlich über Angelegenheiten, für die Ziffer 1 gilt, aussagen oder Erklärungen abgeben soll, bedarf hierfür der Genehmigung. <sup>2</sup>Dies gilt auch dann, wenn die Voraussetzungen des § 54 Strafprozessordnung (StPO) oder § 376 Zivilprozessordnung (ZPO) nicht erfüllt sind. <sup>3</sup>Die Genehmigung erteilt der Dienstgeber oder, wenn das Dienstverhältnis beendet ist, der letzte Dienstgeber. <sup>4</sup>Hat sich der Vorgang, der den Gegenstand der Äußerung bildet, bei einem früheren Dienstgeber ereignet, darf die Genehmigung nur mit dessen Zustimmung erteilt werden.

4. <sup>1</sup>Die Genehmigung, als Zeuge auszusagen, soll nur zum Schutz des Beratungs- und Seelsorgegeheimnisses versagt werden. <sup>2</sup>Ist die/der Beschäftigte Partei oder Beschuldigter in einem gerichtlichen Verfahren oder soll ihr/sein Vorbringen der Wahrnehmung ihrer/seiner

---

berechtigten Interessen dienen, darf die Genehmigung auch dann, wenn die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllt sind, nur versagt werden, wenn die dienstlichen Rücksichten dies unabweisbar erfordern. <sup>3</sup>Wird sie versagt, ist dem/der Beschäftigten der Schutz zu gewähren, den sie/er zur Vertretung ihrer/seiner Interessen benötigt.

\*Übernahme eines Empfehlungsbeschlusses der Zentral-KODA gemäß § 3 Abs. 3 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO) vom 10.11.2011

(3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Dienstgeber unverzüglich anzuzeigen.

**Kommentar:**

Der Dienstgeber kann bei Geschenken eine Bagatellgrenze festlegen, z.B. durch Bekanntmachung am „Schwarzen Brett“ oder in der Mitarbeiterversammlung. „Sonstige Vergünstigungen“ sind z.B. auch Zuwendungen, die auf letztwilligen Verfügungen beruhen.

(4) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigten Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.

(5) <sup>1</sup>Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt, den betriebsärztlichen Dienst oder einen Arzt eines kirchlichen Krankenhauses handeln, soweit sich die Betriebsparteien oder Dienstgeber und Beschäftigter im Einzelfall nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.

(6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Ihnen sind auf Verlangen Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten auszuhändigen. <sup>4</sup>Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>5</sup>Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

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

(8) <sup>1</sup>Es sollen regelmäßige Gespräche zwischen Personalführungskraft und Beschäftigtem stattfinden. <sup>2</sup>Auf Wunsch des Beschäftigten nimmt ein Mitglied der MAV an diesem Gespräch teil.

**Kommentar:**

Personalführungskraft ist z.B. der unmittelbare Dienstvorgesetzte oder der Dienstgeber.

(9) <sup>1</sup>Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie können Dienstvereinbarungen nach § 38 abgeschlossen werden. <sup>2</sup>In einer solchen Dienstvereinbarung kann insbesondere geregelt werden, dass Beschäftigte einen Teil ihrer Arbeitszeit von zuhause aus leisten können, wenn dienstliche/betriebliche Gründe nicht entgegenstehen (Einrichtung flexibler Arbeitsorte). <sup>3</sup>Soweit von der Möglichkeit zur Einrichtung flexibler Arbeitsorte nach Satz 2 Gebrauch gemacht wird, stattet der Dienstgeber den Heimarbeitsplatz des Beschäftigten mit den notwendigen Arbeitsmitteln aus. <sup>4</sup>In der Dienstvereinbarung sind die sonstigen Modalitäten der Ableistung der Arbeit an einem flexiblen Arbeitsort näher auszugestalten.

**Kommentar:**

Als Vorlage für Dienstvereinbarungen nach § 3 Abs. 9 Satz 2 kann der BO-Erlass zur Einrichtung flexibler Arbeitsorte vom 13.06.2007 dienen (BO Nr. A 1516).



---

## § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

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

Protokollerklärungen zu § 4 Absatz 1:

1. Abordnung ist die vom Dienstgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

2. Versetzung ist die vom Dienstgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Niederschriftserklärung zu § 4 Absatz 1:

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

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

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2:

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

(3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). <sup>2</sup>§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3:

<sup>1</sup>Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. <sup>2</sup>Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Dienstgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

## § 5 Qualifizierung

(1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Dienstgebern. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Qualifizierung wird auch als Teil der Personalentwicklung verstanden.

(2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesen Regelungen ein Angebot dar. <sup>2</sup>Aus ihm kann für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach den Absätzen 4 und 4a abgeleitet werden. <sup>3</sup>Das Angebot kann durch freiwillige Dienstvereinbarung im Rahmen der mitarbeitervertretungsrechtlichen Möglichkeiten wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. <sup>4</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) <sup>1</sup>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).

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

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

(4a) Zur Erleichterung der beruflichen Wiedereingliederung steht Beschäftigten in Elternzeit oder familienbedingtem Sonderurlaub (§ 28) in jedem Kalenderjahr eine Qualifizierungsmaßnahme von bis zu 2 Tagen Dauer zu. Die Auswahl der Maßnahme erfolgt im Einvernehmen mit dem Dienstgeber.

(5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(6) Die Kosten einer vom Dienstgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden grundsätzlich vom Dienstgeber getragen, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden. Ein möglicher Eigenbeitrag wird in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Dabei sind Dienstgeber und Beschäftigte bzw. Mitarbeitervertretungen gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

**Kommentar:**

„Vom Dienstgeber veranlasst“ sind alle Qualifizierungsmaßnahmen, die von ihm genehmigt sind. „Reisekosten“ umfasst Fahrt-, Unterkunft- und Verpflegungskosten nach Maßgabe des Landesreisekostengesetzes. Der Grundsatz ist die Kostenübernahme durch den Dienstgeber, die Kostenbeteiligung des Beschäftigten ist die Ausnahme. Bei der Erhaltungsqualifizierung kommt in der Regel keine Kostenbeteiligung des Beschäftigten in Betracht.

(7) Für eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b oder c kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Qualifizierungsmaßnahme in Verbindung mit der Bindung der/des Beschäftigten an den Dienstgeber vereinbart werden. Dabei kann die/der Beschäftigte verpflichtet werden, dem Dienstgeber Aufwendungen oder Teile davon für eine Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der/des Beschäftigten endet. Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch die Qualifizierungsmaßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Dienstgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

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

(9) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

---

## Abschnitt II Arbeitszeit

### § 6 Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 39,5 Stunden. <sup>1a</sup>Für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit abweichend von Satz 1 38,5 Stunden. <sup>2</sup>Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen / dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

<sup>4</sup>Beschäftigte,

- a) die ihr 60. Lebensjahr vollendet haben, oder
- b) die ein oder mehrere Kinder unter 12 Jahren tatsächlich betreuen oder die eine oder einen nahen Angehörigen, die/der im Sinne des § 14 SGB XI pflegebedürftig ist und Leistungen gem. §§ 36, 37, 38 oder 45a und 45b SGB XI erhält, tatsächlich pflegen,

haben Anspruch auf einen Ausgleichstag je Tertial eines Kalenderjahres unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21) – im Falle des Buchstaben b) auf Antrag –. <sup>5</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten beträgt die Ausgleichszeit 3/5 ihrer regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.

#### **Kommentar:**

Die unterschiedliche Höhe der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Satz 1 und Satz 1a bleibt ohne Auswirkung auf das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

„Tatsächlich betreuen“ bzw. „tatsächlich pflegen“ sind in den Kommentierungen zu § 11 Abs. 1 TV-L erläutert.

Die Tatbestände a) und b) sind nicht kumulativ; sie sind pro Beschäftigten anzuwenden.

Zum **Arbeitszeitschutz im liturgischen Dienst** s. Zentral-KODA-Beschluss vom 01.07.2004, Anlage K-2.

#### Protokollerklärung zu § 6 Abs. 1

1. Satz 1a wird bis zum 31.12.2017 ausgesetzt.
2. Für Beschäftigte, die sich am 31.10.2010 in Altersteilzeit befinden, beträgt die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden.

#### Protokollerklärung zu § 6 Abs. 1 Satz 4

<sup>1</sup>Bei Eintritt der Voraussetzungen nach Buchstabe a und Buchstabe b im Zeitraum

- 1. Januar bis 30. April werden drei Ausgleichstage;
  - 1. Mai bis 31. August werden zwei Ausgleichstage;
  - 1. September bis 31. Dezember wird ein Ausgleichstag
- entsprechend dem Beschäftigungsumfang gewährt.

<sup>2</sup>Der Anspruch auf den Ausgleichstag entsteht jeweils zum Beginn eines Tertials. Im Falle des Buchstaben b reicht ein einmaliger Antrag pro Kalenderjahr aus. <sup>3</sup>Bei Wegfall der Voraussetzungen nach Buchstabe b entfällt der Anspruch für die nachfolgenden Tertiale.

<sup>4</sup>Die Ausgleichstage sind bis spätestens Ende des Jahres zu nehmen und nicht in das nächste Kalenderjahr übertragbar. <sup>5</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage oder bei einer ungleichmäßigen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit beträgt die Ausgleichszeit pro Tertial ein Fünftel der regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1 Satz 4 Buchstabe b):

Nahe Angehörige im Sinne des § 6 sind

- Großeltern
- Eltern
- Schwiegereltern
- Ehegatten
- Geschwister
- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder (jeweils auch des Ehegatten)
- Schwiegerkinder
- Enkelkinder.

(2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrmodelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(2a) Beschäftigten die mindestens 1 Kind unter 14 Jahren tatsächlich betreuen oder Pflege eines Angehörigen verrichten, ist eine auf die familiären Bedürfnisse zugeschnittene Gestaltung der Arbeitszeit – bei bestehenden Dienstvereinbarungen in deren Rahmen – zu ermöglichen, soweit dienstliche/betriebliche Interessen nicht entgegenstehen.

(3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember sowie ab 16.00 Uhr am Gründonnerstag unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu § 6 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) <sup>1</sup>Auf Grundlage von § 7 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz kann abweichend von § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden gekürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von 4 Wochen ausgeglichen wird. <sup>2</sup>Auf Grundlage von § 12 Ziffer 4 Arbeitszeitgesetz kann abweichend von § 11 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz die Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

**Kommentar:**

Die Regelung von Beginn und Ende der Arbeitszeit ist mitbestimmungspflichtig.

(5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. <sup>2</sup>Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>3</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen. <sup>4</sup>Die Sätze 2 und 3 sind nicht anzuwenden auf die Berufsgruppen der Mesner und Kirchenmusiker.

**Kommentar zu § 6 Absatz 5**

Der Beschluss der Zentral-KODA „Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich“ (Anlage K - 2) ist zu beachten.

(5a) Mesnerinnen/Mesner haben Anspruch auf 10 dienstfreie Sonntage im Jahr.

**Kommentar zu § 6 Absatz 5a**

---

Die zu erbringende Arbeitszeit an den in Anspruch genommenen freien Sonntagen ist vor- bzw. nachzuarbeiten.

(5b) Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker haben außerhalb des Erholungsurlaubs Anspruch auf bis zu vier dienstfreie Samstage mit darauf folgendem Sonntag im Jahr.

**Kommentar zu § 6 Abs. 5b**

Die zu erbringende Arbeitszeit an den in Anspruch genommenen freien Tagen ist vor- bzw. nachzuarbeiten oder einvernehmlich bei der Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in Abzug zu bringen; für diesen Fall bleibt der freie Werktag erhalten. Die Festlegung der arbeitsfreien Tage erfolgt im Einvernehmen mit dem unmittelbaren Vorgesetzten.

(6) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

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

(9) [nicht belegt]

(10) <sup>1</sup>In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden. <sup>2</sup>In diesem Fall muss durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt werden.

(11) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen werden die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die notwendigen Reisezeiten als Arbeitszeit gewertet. <sup>2</sup>Für jeden Tag einschließlich der Reisetage werden höchstens 10 Stunden, mindestens jedoch die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt. <sup>3</sup>Bei einem Teilzeitbeschäftigten wird die über die Tätigkeit am auswärtigen Geschäftsort hinausgehende Reisezeit wie bei einem Vollzeitbeschäftigten als Arbeitszeit berücksichtigt.

**Kommentar:**

Liegt die Reisezeit innerhalb der täglichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden bzw. der regulären Arbeitszeit wird sie wie Arbeitszeit vergütet. Auch sonstige Wegzeiten innerhalb der regulären Arbeitszeit werden vergütet. Beispiel für Teilzeit: Mitarbeiter mit durchschnittlichen täglichen AZ von 3,9 St. ist auf Dienstreise für insgesamt 6 Stunden. Davon entfallen 3 Stunden auf die Tätigkeit am auswärtigen Geschäftsort. Er erhält nicht nur 3,9 St. sondern 6 Stunden als Arbeitszeit angerechnet.

## § 7

### Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

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

(4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

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

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absätze 1 und 2) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absätze 1 und 2) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

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

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

## § 8

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge.

<sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- a) für Überstunden
  - in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30 v.H.,
  - in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15 v.H.,
- b) für Nachtarbeit 20 v.H.,
- c) für Sonntagsarbeit 25 v.H.,
- d) bei Feiertagsarbeit
  - ohne Freizeitausgleich 135 v.H.,
  - mit Freizeitausgleich 35 v.H.,
- e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v.H.,
- f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, 20 v.H.,
- g) für Arbeit am Ostersonntag und Pfingstsonntag 35 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer



---

Stunde in Zeit umgewandelt (faktoriert) und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:

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

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden.

<sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

(2) <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Absatz 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. <sup>3</sup>Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(3) <sup>1</sup>Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 15 und 15 Ü bei der Kurie sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. <sup>2</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppen 13, 13 Ü und 14 bei der Kurie erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Beschäftigte der Einrichtung angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten. <sup>3</sup>Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/-Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14 und 15 und 15 Ü eingruppiert sind. <sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 finden keine Anwendung bei Teilzeitbeschäftigten, soweit sie Mehrarbeit im Sinne von § 7 Abs. 6 leisten.

**Kommentar**

D.h.: Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Sätze 1-3 erst ab Erreichen der Grenze der Vollzeitbeschäftigung.

(4) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte bis zur Erreichung der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten je Stunde Mehrarbeit ein Entgelt in Höhe des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgelts entsprechender Vollzeitbeschäftigter.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4:

Mit dem Begriff "Arbeitsstunden" sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu Abschnitt II anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(5) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. <sup>2</sup>Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. <sup>5</sup>Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 7 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. <sup>6</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (zum Beispiel in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des

---

Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden. <sup>7</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>8</sup>Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 5:

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

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 5:

a) Zur Erläuterung von § 8 Absatz 5 und der dazugehörigen Protokollerklärung besteht Einigkeit über folgendes Beispiel:

"Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte."

b) Zur Erläuterung von § 8 Absatz 5 Satz 6 besteht Einigkeit über folgendes Beispiel:

Während eines Rufbereitschaftsdienstes von Freitag 16 Uhr bis Montag 8 Uhr werden Arbeitsleistungen am Aufenthaltsort in folgendem Umfang geleistet:

- Freitag 21.00 Uhr bis 21.08 Uhr (8 Minuten),
- Samstag 8.00 Uhr bis 8.15 Uhr (15 Minuten) sowie 15.50 Uhr bis 16.18 Uhr (28 Minuten),
- Sonntag 9.00 Uhr bis 9.35 Uhr (35 Minuten) sowie 22.00 Uhr bis 22.40 Uhr (40 Minuten).

Es werden aufgerundet:

- 8 und 15 Minuten = 23 Minuten auf 30 Minuten,
- 28 und 35 Minuten = 63 Minuten auf 1 Stunde 30 Minuten,
- 40 Minuten auf 60 Minuten (1 Stunde).

(6) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Entgeltabrechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (Stundenvergütung nach § 8 Absatz 2 Satz 2 zuzüglich Zuschlag nach § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a) vergütet. <sup>2</sup>Die Bewertung darf 15 v.H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v.H., nicht unterschreiten. <sup>3</sup>Die danach errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). <sup>4</sup>Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. <sup>5</sup>Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt (§ 15) und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile fortgezahlt.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 6:

Die Bewertung des Bereitschaftsdienstes kann durch gesondert kündbare Nebenabrede festgelegt werden.

(7) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

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

(9) Abs. 1 Buchstabe c) bis f) gelten nicht für Beschäftigte der Entgeltgruppen 9-15 und Kr. 9 b/c bis 12 a). <sup>2</sup>Abs. 1 Buchstabe b) gilt nicht für Beschäftigte der Entgeltgruppen 10-15 und Kr. 10 a) bis 12 a).

## § 9



---

## Bereitschaftszeiten

(1) <sup>1</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 gewertet (faktoriert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

<sup>3</sup>Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf einer Dienstvereinbarung gemäß § 38 MAVO.

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1 und 2:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

(3) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit bei Hausmeistern beträgt unter Einbeziehung der Bereitschaftszeit durchschnittlich pro Woche 48 Stunden; Absatz 2 findet keine Anwendung. <sup>2</sup>Bei Arbeitsverhältnissen mit mehreren Tätigkeitsbereichen wie z.B. Hausmeister/Mesner oder Hausmeister/Reinigung verbleibt es bei der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1.

## § 10 Arbeitszeitkonto

(1) <sup>1</sup>Durch einvernehmliche Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) <sup>1</sup>In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Einrichtung / Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Beschäftigten der Einrichtungs-/ Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 4 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/ Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 beziehungsweise Satz 2 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
- b) Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch

- 
- die/den Beschäftigten;
- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
  - d) die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen.

**Kommentar:**

Zur Sabbatzeit siehe Anhang zu § 10.

## § 11 Teilzeitbeschäftigung

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

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich pflegen oder
- c) an einer Fort- und Weiterbildung im Sinne des § 5 Abs. 3 Buchstabe b) oder c) teilnehmen

und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung (nach Satz 1) ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens vier Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Verringerung ihres Beschäftigungsumfangs vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die gewünschte Reduzierung ihrer Arbeitszeit mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung und gegebenenfalls Befristung zu gelangen.

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

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

<sup>1</sup>Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 6 und 7) möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. <sup>2</sup>In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 10 verzichtet werden. <sup>3</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Abs. 4 enthalten. <sup>4</sup>Bei Inkrafttreten dieser Bestimmungen bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

## Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

### § 12 Eingruppierung

(1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A). <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der

---

sie/er eingruppiert ist. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. <sup>4</sup>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. <sup>5</sup>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. <sup>6</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. <sup>7</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. <sup>8</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärungen zu § 12 Absatz 1:

1. <sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

(2) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

## § 13

### Eingruppierung in besonderen Fällen

<sup>1</sup>Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Absatz 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Absatz 1 Satz 4 bis 8), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 sinngemäß. <sup>3</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit 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. <sup>4</sup>Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. <sup>5</sup>Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 sinngemäß.

## § 14

### Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) <sup>1</sup>Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens 1 Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. <sup>2</sup>Satz 1 gilt auch im Falle einer

---

mehrmaligen Übertragung, wenn die Tätigkeit insgesamt mindestens 6 Wochen im Kalenderjahr ausgeübt wird; nicht berücksichtigt werden Urlaubsvertretungen im Falle des § 26.

Niederschriftserklärung zu § 14 Abs. 1:

a) Ob die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht, bestimmt sich nach den gemäß § 18 Absatz 3 Überleitungsordnung fortgeltenden Regelungen des § 22 Absatz 2 BAT. Es besteht Einigkeit, dass diese Niederschriftserklärung im Zusammenhang mit einer neuen Entgeltordnung überprüft wird.

b) Es besteht Einigkeit, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

(2) [nicht belegt]

(3) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 14 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten; bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe gilt Satz 1 entsprechend.

## **§ 15 Tabellenentgelt**

(1) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

(2) Die Höhe der Tabellenentgelte ist in den Anlagen B, C und D festgelegt.

Protokollerklärung zu § 15:

<sup>1</sup>Bei allgemeinen Entgeltanpassungen verändert sich die Stufe 6 in den Entgeltgruppen E 9 bis E 11 sowie E 13 und E 14 um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die Stufe 5 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>2</sup>Für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten in entsprechender Tätigkeit entspricht dabei der Betrag E 13 Stufe 6 dem Betrag der EG 14 Stufe 5.

Niederschriftserklärung zu § 15:

Als Tabellenentgelt gilt auch das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe und der individuellen Endstufe.

(3) [nicht belegt]

## **§ 16 Stufen der Entgelttabelle**

(1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 2 bis 11 sowie die Entgeltgruppen 13 und 14 umfassen sechs Stufen. <sup>1a</sup>Die Entgeltgruppe 12 sowie die Entgeltgruppe 15 umfassen fünf Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

(2) Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt.

Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2:

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

2. <sup>1</sup>Ein Berufs- bzw. Anerkennungspraktikum nach Abschnitt I der Ordnung zur Regelung der Praktikantenverhältnisse in der Diözese Rottenburg-Stuttgart (ORP-DRS) gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. <sup>2</sup>Satz 1 gilt auch entsprechend für Zeiten der Ausbildung, die gemäß den bisherigen Beschlüssen der Bistums-KODA nach dem Tarifvertrag für Praktikanten behandelt werden

---

(2a) (Vorzeiten im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung)

<sup>1</sup>Verfügen Beschäftigte über einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnis im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup>Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 1 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens zwölf Monaten liegt.

<sup>3</sup>Liegt das vorherige Arbeitsverhältnis länger als 12 Monate zurück, erfolgt die Stufenzuordnung mindestens nach Absatz 2c.

<sup>4</sup>Bei aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen mit Dienstgebern im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung, die nicht mehr als sieben Wochen unterbrochen sind, ist von einer ununterbrochen zurückgelegten Tätigkeit auszugehen.

<sup>5</sup>Darüberhinaus können bei Vorliegen weiterer vorheriger Arbeitsverhältnisse zu einem Dienstgeber im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung diese Vorzeiten für die Stufenzuordnung angerechnet werden, sofern etwaige Unterbrechungen zwischen diesen Arbeitsverhältnissen nicht länger als 12 Monate betragen.

Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2a:

Als einschlägige Berufserfahrung im Rahmen des § 16 Abs. 2a gelten auch Zeiten in den vorherigen Arbeitsverhältnissen, die gemäß § 17 Abs. 3 Satz 1 einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 gleichgestellt sind.

(2b) (Vorzeiten aus dem Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes)

<sup>1</sup>Bei dem Wechsel eines Dienstnehmers von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse gilt:

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

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

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

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

cc) in der Vordienstzeit einschlägige Berufserfahrung gesammelt wurde.

<sup>2</sup>Bei der Entscheidung über die Anrechnung von Vordienstzeiten sind die Möglichkeiten der Refinanzierung aus der öffentlichen Hand mit abzuwägen.

Protokollerklärung zu § 16 Absatz 2b:

Vordienstzeiten im Sinne des Abs. 2b sind Zeiten einer für die neue Beschäftigung einschlägigen beruflichen Tätigkeit bei einem vorherigen Dienstgeber.

(2c) (Vorzeiten außerhalb des Geltungsbereichs der Grundordnung des kirchlichen Dienstes)

Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr außerhalb des Geltungsbereichs der Grundordnung des kirchlichen Dienstes erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Januar 2014 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in der Regel in Stufe 3.

Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2c:

---

Beschäftigte mit einer mindestens 3-jährigen einschlägigen Berufserfahrung, die vor dem 31.01.2014 eingestellt und der Stufe 2 zugeordnet werden, rücken spätestens zum 01.02.2014 in Erfahrungsstufe 3 auf, falls sie diese Stufe noch nicht in Folge der Stufenlaufzeit erreicht haben.

(2d) (Erweiterte Anrechnung von Vorzeiten)

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.

(2e) (Erweiterte Anrechnung von Vorzeiten bei nahem zeitlichem Anschluss)

Bei Einstellung von Beschäftigten binnen zwei Monaten an ein Beschäftigungsverhältnis bei einem Arbeitgeber gemäß § 34 Abs. 3 AVO-DRS, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; § 16 Absatz 2d bleibt unberührt.

**Kommentar:**

Abs. 2e gilt auch für eine nach den Regeln des TV-L, des TVÜ-Länder oder eines vergleichbaren Tarifvertrags erworbene Stufe einschließlich individueller Endstufen.

**Kommentar zu § 16 Abs. 2a und 2e:**

Bei Neueinstellungen im Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber gem. § 34 Abs. 3 AVO, die mit einer Höhergruppierung verbunden sind, kann so verfahren werden, dass die oder der Beschäftigte zum Zwecke der Stufenzuordnung zunächst fiktiv in die zuletzt erworbene Entgeltgruppe (im vorhergehenden Arbeitsverhältnis) mit der gem. § 16 Abs. 2a bzw. 2e AVO zu berücksichtigenden Stufe zugeordnet, und sodann nach § 17 Abs. 4 Satz 1 bis 3 AVO in der höheren Entgeltgruppe betragsgemäß einer neuen Stufe zugeordnet wird.

Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2a, 2c, 2d und 2e:

Restzeiten, die nach Zuordnung zu einer Stufe verbleiben, können auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden.

(3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem 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 bei den Entgeltgruppen 2 bis 11 sowie 13 und 14.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

Protokollerklärung zu § 16 Abs. 3

Beim Aufstieg in Stufe 6 der Entgeltgruppen 13 und 14 wird die vor dem 1. Januar 2014 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Stufe 6 bereits seit Inkrafttreten der AVO vorhanden gewesen wäre.

(4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt.

(5) <sup>1</sup>Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der arbeitsvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>4</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.



---

## § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) <sup>1</sup>Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. <sup>1a</sup>Dasselbe gilt bei vom Dienstgeber als geeignet anerkannten und mit nachgewiesenem Erfolg (Zertifikat) abgeschlossenen Qualifizierungsmaßnahmen. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 beziehungsweise 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>4a</sup>Die Kommission besteht aus 4 Personen. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. <sup>6</sup>Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

### Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2:

Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

### Protokollerklärung zu § 17 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 § 17 Absatz 2 Satz 6:

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

### **Kommentar:**

Zu Satz 4: Die Kommission wird von Fall zu Fall gebildet. Mitarbeitervertretung ist die auf Dienstgeberebene zuständige MAV.

Zu Satz 4a: Einrichtung im Sinne des § 1 Abs. 1 MAVO.

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

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.
- g) Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und des Zivildienstes nach dem Gesetz über den Zivildienst der Kriegsdienstverweigerer (Zivildienstgesetz – ZDG) sowie des Freiwilligen Sozialen Jahrs, des Weltkirchlichen Friedensdienstes oder des Freiwilligen Ökologischen Jahrs nach dem Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten, sowie des Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz.
- h) Freistellungsphase im Rahmen eines Langzeitkontos nach § 10 Abs. 6, z.B. einer Sabbatzeit.
- i) Zeiten eines fortbildungsbedingten Sonderurlaubs gemäß § 28 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe c) bis zu einer Dauer von einem Jahr je Fortbildungsmaßnahme
- j) Elternzeit, Pflegezeit und Zeiten eines familienbedingten Sonderurlaubs gemäß § 28 Abs. 2



Satz 1 Buchstaben a) und b) bis zu einer Dauer von einem Jahr pro Kind bzw. gepflegter Person.

**Kommentar zu Buchstaben i) und j):**

Buchstabe i) und j) sind so zu verstehen, dass eine Anrechnung auch dann erfolgt, wenn die Unterbrechung insgesamt länger als ein Jahr pro Kind, bzw. gepflegte Person oder pro Fortbildungsmaßnahme gedauert hat.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils 3 Jahren, die nicht von Satz 1 Buchstabe a bis i erfasst werden, sowie Elternzeit und familienbedingter Sonderurlaub gemäß § 28 Abs. 2, die über die nach Buchstabe j anrechenbare Zeitdauer hinausgehen, ferner Zeiten einer Unterbrechung bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

<sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung, die nicht von den Sätzen 1 oder 2 erfasst wird, 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.<sup>4</sup>Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung 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. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 26,82 in den Entgeltgruppen 1-8 bzw. 53,63 Euro in den Entgeltgruppen 9-15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrags von monatlich 26,82 bzw. 53,63 Euro; steht der/dem Beschäftigten neben dem bisherigen und/oder neuen Tabellenentgelt eine Entgeltgruppenzulage oder eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Absatz 5 Satz 2 AVO-DRS-Ü zu, wird für die Anwendung des Halbsatzes 1 die Entgeltgruppenzulage bzw. Besitzstandszulage dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>5</sup>Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 1 2. Halbsatz:

Für Lehrkräfte im Sinne von Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung als "Erfüller" gilt die Höhergruppierung von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13 nicht als "Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe."

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2:

<sup>1</sup>Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

<sup>2</sup>Sie betragen

a) in den Entgeltgruppen 1 bis 8

- 29,94 Euro ab 1. März 2015

- 30,67 Euro ab 1. März 2016

b) in den Entgeltgruppen 9 bis 15

- 59,84 Euro ab 1. März 2015

- 61,31 Euro ab 1. März 2016

**Kommentar:**

Zu § 17 und § 18 siehe § 38 a.

Siehe auch Kommentar zu § 6 Abs. 1 und 4 AVO-DRS-Ü.

---

## § 18 Kinderzulage

(1) Eine monatliche Kinderzulage erhalten Beschäftigte in den Entgeltgruppen E1 bis einschließlich E8, die

- a) vor dem 01.11.2010 eingestellt wurden, für jedes Kind, das nach dem 31.10.2010 geboren wird,
- b) nach dem 31.10.2010 eingestellt werden, für jedes Kind.

(2) Die Höhe der monatlichen Kinderzulage nach Absatz 1 beträgt 50 Euro für jedes zu berücksichtigende Kind.

**Kommentar zu § 18 Abs. 2:**  
§ 24 Abs. 2 ist anwendbar.

(3) <sup>1</sup>Die Kinderzulage wird auf Antrag gewährt, solange für das jeweilige Kind Anspruch auf Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) besteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder 4 BKGG bestehen würde. <sup>2</sup>Unterbrechungen in der Kindergeldberechtigung sind unschädlich.

(4) Werden Beschäftigte, die für ein oder mehrere Kinder eine Zulage nach § 18 beziehen, in E 9 oder E 10 höhergruppiert und ist ihr Tabellenentgelt in der neuen Entgeltgruppe geringer als ihr bisheriges Tabellenentgelt zuzüglich der Kinderzulagen nach § 18, so erhalten sie den Differenzbetrag als persönliche Zulage, solange die sonstigen Voraussetzungen des § 18 erfüllt sind; Unterbrechungen der Anspruchsberechtigung sind unschädlich.

(5) Stehen beide Elternteile in einem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich dieser Arbeitsvertragsordnung, erhalten sie die Kinderzulage nach Absatz 1 für ein Kind maximal bis zur Höhe der Zulage für den regelmäßigen Beschäftigungsumfang eines vergleichbaren Vollbeschäftigten.

(6) <sup>1</sup>Liegt der Beschäftigungsumfang beider Elternteile zusammengerechnet über dem Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten, erhält der Elternteil mit dem höheren Beschäftigungsumfang die Kinderzulage unter Berücksichtigung von Absatz 5 in voller Höhe. <sup>2</sup>Haben beide Elternteile den gleichen Beschäftigungsumfang, sollen sie erklären, welchem Elternteil die Kinderzulage zu leisten ist. <sup>3</sup>Liegt eine solche Erklärung nicht vor, erfolgt die Zahlung an ein Elternteil nach Festsetzung des Dienstgebers. <sup>4</sup>Die Auszahlungsberechtigung kann jederzeit durch Antrag auf den anderen Elternteil wechseln. <sup>5</sup>Der Antrag ist gemeinsam durch beide Elternteile zu stellen.

(7) Liegt der Beschäftigungsumfang beider Elternteile zusammengerechnet unter dem Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollbeschäftigten, erhält jeder Elternteil die Kinderzulage unter Berücksichtigung von Absatz 5 in der Höhe, wie sie dem Anteil seiner individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht

(8) Die Kinderzulage ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärung zu § 18:

Hat ein Elternteil Anspruch auf die Kinderzulage nach § 18 AVO und der andere Elternteil für dasselbe Kind einen Anspruch auf die Besitzstandszulage nach § 11 AVO-Ü, so wird nur die Besitzstandszulage nach § 11 AVO-Ü gewährt. Abweichend von Satz 1 gilt § 18 Abs. 5 AVO entsprechend, wenn die Besitzstandszulage nach § 11 AVO-Ü weniger als 50 Euro beträgt.

## § 18a Zuschuss zur Erstausrüstung in Geburtsfällen

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 8 erhalten in Geburtsfällen einen pauschalen Zuschuss je Kind in Höhe von 500 Euro. <sup>2</sup>Der Zuschuss wird Teilzeitbeschäftigten in der Höhe, die ihrem Beschäftigungsumfang entspricht, mindestens jedoch in Höhe von 250 Euro, gewährt.

---

³Eine/Ein Beschäftigte/r, die/der bei verschiedenen kirchlichen Dienstgebern im Geltungsbereich dieser Ordnung zuschussberechtigt im Sinne dieser Vorschrift ist, erhält den Zuschuss ohne Rücksicht auf den jeweiligen Beschäftigungsumfang von den Dienstgebern zu gleichen Anteilen.

**Kommentar:**

Außer in Fällen des Abs. 2 ist zur Berechnung der Zuschusshöhe der Beschäftigungsumfang am Tag der Geburt zu Grunde zu legen.

(2) Während der Dauer einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG – besteht Anspruch auf den Zuschuss. Sofern die Beschäftigte während einer Elternzeit für deren Dauer in Teilzeit tätig ist, bemisst sich der Umfang des Zuschusses nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor Beginn der Elternzeit.

**Kommentar zu § 18a**

Der Zuschuss wird unabhängig von sonstigen Leistungen (z.B. Beihilfezahlungen) gewährt. Sofern beide Elternteile im Bereich der AVO-DRS beschäftigt sind, erhalten diese jeweils den Zuschuss.

Im Einzelfall kann auch bei einer Adoption ein Zuschuss gewährt werden.

## § 19 Erschwerniszulage

– derzeit nicht belegt –

## § 20 Jahressonderzahlung

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

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen

- E 1 bis E 8                    90 v.H.
- E 9 bis E 12                75 v.H.
- E 13 bis E 15               50 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.

Niederschriftserklärung zu § 20 Absatz 2:

Es besteht Einigkeit, dass die Beschäftigten der Entgeltgruppe 13 Ü und 15 Ü zu den Entgeltgruppen 13 bis 15 gehören.

(3) <sup>1</sup>Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. <sup>4</sup>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 § 20 Absatz 3:

<sup>1</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. <sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt.

<sup>4</sup>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.

(4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 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 Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

<sup>3</sup>Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate, in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

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

(6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die bis 31.12.2009 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. <sup>2</sup>In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

#### **Kommentar zu § 20**

Die Kinderzulage ist Bestandteil des monatlichen Entgelts bei der Berechnung der Sonderzuwendung.

### **§ 21**

#### **Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 1 Satz 4, § 22 Absatz 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

#### Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3:

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

2. <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1

---

und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 die für diese Ausfalltage auf Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage selbst unberücksichtigt.

3. <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um den Vomhundertsatz der allgemeinen Entgeltanpassung zu erhöhen.

## **§ 22 Entgelt im Krankheitsfall**

(1) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne von § 3 Absatz 2, § 3a und des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetzes.

### Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:

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

(2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

### Protokollerklärung zu § 22 Absatz 2:

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

(3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

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

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall oder durch eine Berufskrankheit verursacht, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 39. Woche gezahlt.



---

(4) 1Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. 2Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. 3Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Dienstgeber über. 4Der 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/der Beschäftigte hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

## **§ 23 Besondere Zahlungen**

(1) 1Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. 2Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. 3Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem 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. 4Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. 5Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. 6Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) 1Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 Satz 1 bis 3 Buchst. a))

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

2Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) 1Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. 2Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. 3Die 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.

(4) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Dienstgebers jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

## **§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

(1) 1Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit in dieser Arbeitsvertragsordnung nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. 2Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes **inländisches Konto**. 3Fällt 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. 4Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

---

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

(3) 1Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. 2Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. 3Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) 1Ergibt 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. 2Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. 3Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

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

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge, Überstundenentgelte) pauschaliert werden.

Protokollerklärung zu § 24 Absatz 6::

Die Pauschalierung ist durch gesondert kündbare Nebenabrede festzulegen.

## **§ 24a Verzicht auf Leistungen**

(1) 1Die/der Beschäftigte kann durch einseitige Erklärung ganz oder teilweise auf die Erfüllung arbeitsvertraglicher Ansprüche verzichten. 2Der Verzicht kann von der/dem Beschäftigten jederzeit widerrufen werden. Verzicht und Widerruf sind schriftlich zu erklären.

(2) Verzicht und Widerruf werden mit dem Ersten des Kalendermonats wirksam, der auf den Monat folgt, in dem die schriftliche Erklärung dem Dienstgeber oder einem von ihm mit der Entgegennahme beauftragten Dritten zugegangen ist.

(3) Die Verzichtserklärung erlangt keine Wirksamkeit, wenn der Dienstgeber dadurch zu Leistungen über die arbeitsvertraglichen Ansprüche hinaus verpflichtet wird und der Dienstgeber oder der mit der Entgegennahme der Erklärung beauftragte Dritte der Erklärung innerhalb von vier Wochen widerspricht.

(4) 1Vor Unterzeichnung der Verzichtserklärung ist die/der Beschäftigte schriftlich über die Voraussetzungen der Absätze 1 bis 3 und über die mit der Verzichtserklärung verbundenen rechtlichen Folgen in der Sozialversicherung und in der Altersversorgung durch den Dienstgeber zu belehren. 2Der/Dem Beschäftigten ist dabei zu erläutern, dass

- sie/er auf laufende Teile der Vergütung und/oder die Jahressonderzahlung verzichtet;
- im Falle der Sozialversicherungsfreiheit aus dem Arbeitsverhältnis keine Rentenansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung erworben werden;
- die Verzichtserklärung mit Beginn des Monats, der auf den Monat des Eingangs der Erklärung beim Dienstgeber bzw. dem mit der Entgegennahme der Erklärung beauftragten Dritten folgt, wirksam wird;
- ein rückwirkender Verzicht nicht möglich ist;
- der Dienstgeber oder der mit der Entgegennahme der Erklärung beauftragte Dritte innerhalb von 4 Wochen der Verzichtserklärung widersprechen kann, wenn er dadurch zu Leistungen über die dienstvertraglichen Ansprüche hinaus verpflichtet wird;



- 
- die/der Beschäftigte selbst die Verzichtserklärung jederzeit schriftlich zum nächsten Monatsersten widerrufen kann.

## § 25 Betriebliche Altersversorgung

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

## Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

### § 26 Erholungsurlaub

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

<sup>3</sup>Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>4</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>6</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden. <sup>7</sup>Auf Antrag eines Beschäftigten mit einem Kind im Alter vom vollendeten fünften bis zum vollendeten sechzehnten Lebensjahr muss ein zusammenhängender Urlaub von mindestens drei aufeinanderfolgenden Wochen in den schulischen Sommerferien gewährt werden, es sei denn, dass dringende betriebliche Belange oder gleichartige Ansprüche anderer Beschäftigter entgegenstehen.

#### Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Satz 6:

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

- (2) <sup>1</sup>Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) <sup>2</sup>Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten sechs Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>3</sup>Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 30. 06. angetreten werden, ist er bis zum 31.12. anzutreten.
  - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
  - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
  - d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

---

## § 27 Zusatzurlaub

(1) <sup>1</sup>Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die kirchlichen Beamten jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. <sup>2</sup>Die beamtenrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nacharbeit.

(2) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder Absatz 8 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub

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

(3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 oder Absatz 8 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

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

(4) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Arbeitsvertragsrecht und sonstigen Regelungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. <sup>4</sup>Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

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

### Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3:

<sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 oder 3 erfüllt sind. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

## § 28 Sonderurlaub

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

(2) <sup>1</sup>Beschäftigten ist auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge zu gewähren, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen pflegen oder
- c) an einer Fort- und Weiterbildung oder Umschulung im Sinne des § 5 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) oder c) teilnehmen.

<sup>2</sup>Bei Vorliegen der Voraussetzungen von Satz 1 Buchst. a) oder b) besteht ein Anspruch auf eine Beurlaubung für die Dauer von bis zu drei Jahren je betreute oder gepflegte Person. <sup>3</sup>Der Antrag ist mindestens acht Wochen vor dem beabsichtigten Beginn der Beurlaubung zu stellen. <sup>4</sup>Schließt der Sonderurlaub unmittelbar an Elternzeit oder eine vorausgehende Beurlaubung an, beträgt die Antragsfrist vier Monate.

**Kommentar:**

Der Sonderurlaub nach Abs.2 kann auch in Teilen genommen werden.

## § 29 Arbeitsbefreiung

(1) <sup>1</sup>Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

- a) Niederkunft der Ehefrau ein Arbeitstag,  
sowie bei der Geburt des zweiten und jedes weiteren Kindes,  
wenn ein Kind unter 12 Jahren zu versorgen ist; zusätzlich drei Arbeitstage
- b) Tod einer/eines nahen Angehörigen zwei Arbeitstage,  
beim Tod des Ehegatten wenn ein Kind unter 12 Jahren zu versorgen ist  
und der verstorbene Ehegatte das Kind bisher betreut hat zusätzlich fünf Arbeitstage
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
- d) 25-jähriges Dienstjubiläum drei aufeinanderfolgende Arbeitstage,  
40-jähriges Dienstjubiläum fünf aufeinanderfolgende Arbeitstage;
- e) schwere Erkrankung
  - aa) einer/eines nahen Angehörigen bis zu zwei Arbeitstage im Kalenderjahr,
  - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,  
wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V  
besteht oder bestanden hat, bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr,
  - cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes,  
das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger  
oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen,  
bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr.

<sup>2</sup>Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Pflege bzw. Anwesenheit der/des Beschäftigten bescheinigt. <sup>2a</sup>Darüberhinaus erfolgt eine Freistellung nach Buchstabe aa) auch zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege gem § 2 PflegeZG. <sup>3</sup>Die Freistellung nach Buchstabe e) darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

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

Protokollerklärung zu § 29 Abs. 1

Nahe Angehörige im Sinne des § 29 sind

- Großeltern
- Eltern
- Schwiegereltern
- Ehegatten
- Geschwister
- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder (jeweils auch des Ehegatten)
- Schwiegerkinder
- Enkelkinder.

Niederschriftserklärung zu § 29 Absatz 1 Buchstabe f:

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

- 
- (1a) <sup>1</sup>In Ergänzung zu den in Absatz 1 enthaltenen Regelungen wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts aus folgenden Anlässen gewährt:
- a) bei der Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation oder kirchlichen Eheschließung eines Kindes ein Arbeitstag
  - b) bei der Übernahme eines Tauf- oder Firmpatenamtes sowie als Erstkommunion- oder Firmhelfer anlässlich der Taufe, Erstkommunion oder Firmung ein Arbeitstag
  - c) bei der kirchlichen Eheschließung des Beschäftigten ein Arbeitstag
  - d) beim 25-jährigen Jubiläum der kirchlichen Eheschließung ein Arbeitstag
  - e) bei der erstmaligen Einschulung eines Kindes für die Dauer der unumgänglichen notwendigen Abwesenheit, längstens bis zu einem halben Tag
  - f) für die Teilnahme an Sitzungen von Mitgliedern örtlicher und überörtlicher kirchlicher Rats- und Verwaltungsgremien für die Dauer der unumgänglichen notwendigen Abwesenheit, soweit die Teilnahme nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden kann.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 1 und Absatz 1a

<sup>1</sup>Für die in Absatz 1 Buchstaben a) - d) sowie in Absatz 1a Buchst. a) - d) genannten Anlässe gilt:  
<sup>2</sup>Es ist nicht erforderlich, dass die Arbeitsbefreiung an dem Tag des jeweiligen Anlasses gewährt wird.  
<sup>3</sup>Die Arbeitsbefreiung sollte jedoch in einem nahen zeitlichen Zusammenhang zu dem Anlass stehen.  
<sup>4</sup>Die Freistellung steht auch dann zu, wenn der Anlass auf einen für den Mitarbeiter arbeitsfreien Tag fällt.

(2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.  
<sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger.  
<sup>3</sup>Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen.

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

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) [nicht belegt]

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

(5a) <sup>1</sup>Sofern dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, erhalten Beschäftigte auf Antrag nach Ablauf der Probezeit unter Fortzahlung des Entgelts bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr bei einer 5-Tage-Woche Freistellung für die berufliche Fort- und Weiterbildung betreffend die fachlichen Erfordernisse, die religiösen und ethischen Aspekte des Dienstes sowie die Erfüllung kirchlicher Ehrenämter oder allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht.  
<sup>2</sup>Die Freistellungsansprüche nach Satz 1 aus zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren können bis zu maximal zehn Tagen in einem Jahr zusammengefasst werden.  
<sup>3</sup>Freistellungen nach dem Bildungszeitgesetz Baden Württemberg (BzG BW) oder anderen gesetzlichen Vorschriften werden auf den Freistellungsanspruch nach Satz 1 angerechnet.  
<sup>4</sup>Im Fall der Anrechnung nach Satz 2 verbleibt den Beschäftigten für die berufliche Fort- und Weiterbildung betreffend der religiösen und ethischen Aspekte des Dienstes sowie die Erfüllung

---

kirchlicher Ehrenämter ein Anspruch auf Bildungsfreistellung von fünf Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche für den Zeitraum von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren. 5Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage ändern sich die Ansprüche entsprechend.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 5a

(1) Beschäftigte, die vom Anwendungsbereich des BzG BW oder anderen gesetzlichen Vorschriften ausgenommen sind, erhalten Freistellungen ausschließlich nach § 29 Abs. 5a Satz 1.

(2) Die jährlich in Anspruch genommenen Freistellungsansprüche aus Satz 1 und aus dem BzG BW dürfen insgesamt zehn Tage nicht überschreiten.

(6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5a werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

## **Abschnitt V**

### **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **§ 30**

##### **Befristete Arbeitsverträge**

(1) 1Befristete Arbeitsverträge sind auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. 2Ergänzend kommen die Absätze 2-5 zur Anwendung.

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

(3) 1Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. 2Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Dienstgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) 1Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. 2Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(5) 1Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. 2Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Dienstgeber

- |  |              |  |
|--|--------------|--|
| – von insgesamt mehr als sechs Wochen  | vier Wochen  | zum 15. oder Ende eines Monats,          |
| – von insgesamt mehr als sechs Monaten | vier Wochen, |  |
| – von insgesamt mehr als einem Jahr    | sechs Wochen | zum Schluss eines Kalendermonats,        |
| – von insgesamt mehr als zwei Jahren   | drei Monate, |  |
| – von insgesamt mehr als drei Jahren   | vier Monate  | zum Schluss eines Kalendervierteljahres. |

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

---

Protokollerklärung zu § 30 Absatz 5:

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

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

### **§ 31 Führung auf Probe**

(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben **Dienstgeber**, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

### **§ 32 Führung auf Zeit**

– nicht belegt –

### **§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Die / der Beschäftigte hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

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



(4) 1Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236, § 236a oder § 236b SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin / eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin / Arztes. 2Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

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

## **§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

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

- |                            |                              |
|----------------------------|------------------------------|
| – bis zu einem Jahr        | ein Monat zum Monatsschluss, |
| – von mehr als einem Jahr  | 6 Wochen,                    |
| – von mindestens 5 Jahren  | 3 Monate,                    |
| – von mindestens 8 Jahren  | 4 Monate,                    |
| – von mindestens 10 Jahren | 5 Monate,                    |
| – von mindestens 12 Jahren | 6 Monate                     |
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) 1Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 bis 2) von mehr als 15 Jahren durch den Dienstgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. 2Soweit Beschäftigte nach den bis zum Inkrafttreten dieser Arbeitsvertragsverordnung geltenden Bestimmungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

(3) 1Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Dienstgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. 1aEin familien- oder fortbildungsbedingter Sonderurlaub gem. § 28 Absatz 2 ist bis zur Summe von maximal drei Jahren als Beschäftigungszeit anzurechnen. 2Unberücksichtigt bleibt jedoch die Zeit eines Sonderurlaubs aus sonstigen Gründen gemäß § 28 Abs. 1, es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. 3Zeiten, die in einem Arbeitsverhältnis

a) bei einem anderen Dienstgeber aus dem Geltungsbereich der Grundordnung oder

b) bei einem kirchlichen Dienstgeber oder öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber,

verbracht wurden,

werden bei einem Wechsel zu einem Dienstgeber im Geltungsbereich dieses Arbeitsvertragsrechts als Beschäftigungszeit anerkannt.

### Protokollerklärung zu § 34 Absatz 3 Satz 3:

Unter kirchlichem Dienstgeber sind Dienstgeber einer Kirche bzw. kirchlichen Gemeinschaft zu verstehen, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angeschlossen ist.

### **Kommentar:**

Zeiten, in denen des Arbeitsverhältnis aus sonstigen Gründen ruht (z.B. Elternzeit, Pflegezeit oder Rente auf Zeit), gelten als Beschäftigungszeit.



---

## § 35 Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit; es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein qualifiziertes Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

### **Kommentar:**

Ein "triftiger Grund" ist „Festhalten der bisherigen Qualifikation“ aus Anlass z.B. von Wechsel des Vorgesetzten, Elternzeit, Sonderurlaub, beabsichtigter Stellenwechsel.

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

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

## Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

### § 36 Anwendung weiterer Tarifverträge

Es gelten in ihrer jeweiligen Fassung:

1. Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte (RatSchTV Ang) vom 9.1.1987
2. Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5.5.1998
3. Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes - Altersvorsorge-TV-Kommunal - (ATV-K) vom 1. März 2002
4. Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit für den Bereich des Arbeitgeberverbandes des öffentlichen Dienstes des Landes Baden-Württemberg (TV ATZ BW) vom 10. August 2012.

### § 37 Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 12 Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

#### Protokollerklärung zu § 37 Abs. 1 Satz 1:

Abweichend von Satz 1 gilt für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die innerhalb der ersten zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Arbeitsvertragsordnung entstehen, eine Ausschlussfrist von 24 Monaten.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

### § 38 Begriffsbestimmungen

Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.

---

**§ 38 a**  
**Übergangsbestimmung zu § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe j und § 18**

<sup>1</sup>Die Maßnahmen nach § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe j) und § 18 sind bis 31.12.2017 befristet. <sup>2</sup>Bis zur Neuregelung gelten sie für Beschäftigte, die bis zu diesem Zeitpunkt leistungsberechtigt sind, fort. <sup>3</sup>Maßgeblich für die Maßnahme nach § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe j) ist der Zeitpunkt, zu dem die Elternzeit bzw. der familienbedingte Sonderurlaub gemäß § 28 Abs. 2 Satz 1 a) und b) beantragt wird. <sup>4</sup>Die Zielgröße für die Kosten der Maßnahmen der Familienkomponente beträgt rund 1% der jährlichen Bruttolohnkosten. <sup>5</sup>Die finanziellen Auswirkungen der bestehenden Regelungen zu § 17 und § 18 werden bis März 2017 evaluiert. <sup>6</sup>Das Ergebnis soll als Grundlage für die Entscheidung dienen, ob und gegebenenfalls wie die geltenden Regelungen fortgeführt werden können.

**§ 39**  
**Inkrafttreten**

<sup>1</sup>Die Arbeitsvertragsordnung tritt am 01. November 2010 in Kraft. <sup>2</sup>Voraussetzung für das Inkrafttreten ist, dass bis zu diesem Zeitpunkt die Überleitungsordnung sowie die Sonderregelung für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (§ 45) in Kraft getreten sind. <sup>3</sup>Bei einem späteren Inkrafttreten der Überleitungsordnung und/oder der Sonderregelung für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst tritt die Arbeitsvertragsordnung erst mit Inkrafttreten dieser Regelungen in Kraft.

---

## B. Sonderregelungen

[§ 40 - 43]

### § 44a

#### Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte der Stiftung Katholische Freie Schule

##### Nr. 1a

###### Zu § 1 – Geltungsbereich –

1Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen, berufsbildenden Schulen (zum Beispiel Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen), als Lehrkräfte der Stiftung Katholische Freie Schule. 2Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen, sowie an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.

##### Protokollerklärung:

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

##### Nr. 1b

###### Zu § 2 – Arbeitsvertrag –

§ 2 Abs. 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Arbeitsvertrag unter Verwendung des Vertragsformulars gemäß Anhang abgeschlossen wird.

##### Nr. 2

###### Zu Abschnitt II – Arbeitszeit –

1Die §§ 6 bis 9, § 10 Abs. 1 bis 5 finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten bzw. Dienstordnungsangestellten der Stiftung Katholische Freie Schule in der jeweils geltenden Fassung. 3Sind entsprechende Beamte bzw. Dienstordnungsangestellte der Stiftung Katholische Freie Schule nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

##### Nr. 2a

###### Zu § 16 – Stufen der Entgelttabelle –

1. Bei Anwendung des § 16 Absatz 2a Satz 2 gilt:

Bei Lehrkräften werden im Rahmen des § 16 Absatz 2a Satz 2 Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus mehreren Arbeitsverhältnissen im Bereich der Bistums-KODA, zuzüglich einer einmaligen Berücksichtigung der nach Ziffer 2 angerechneten Zeit des Referendariats oder Vorbereitungsdienstes, zusammengerechnet.

2. 1Bei Anwendung des § 16 Absatz 3 Satz 1 gilt:

2Bei Arbeitsverhältnissen von Lehrkräften wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von 12 Monaten auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

##### Protokollerklärung zu Nr. 2a, Zu § 16 – Stufen der Entgelttabelle –

1Die Anrechnung der Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von 12

---

Monaten gilt für Neueinstellungen ab dem 01.11.2012. <sup>2</sup>Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen erfolgt keine Korrektur der Anrechnung.

**Nr. 2b**  
**Zu Abschnitt III – § 23 Abs. 2 –**

<sup>1</sup>§ 23 Abs. 2 sowie § 29 Abs. 1 d) finden keine Anwendung; an ihrer Stelle gilt:

<sup>2</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 Satz 1 bis 3 Buchstabe a))

a) von 25 Jahren in Höhe von 550 Euro

b) von 40 Jahren in Höhe von 900 Euro

sowie einen Tag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts. <sup>3</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

**Nr. 3**  
**Zu Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung –**

(1) <sup>1</sup>Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. <sup>2</sup>Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten bzw. Dienstordnungsangestellten der Stiftung Katholische Freie Schule. <sup>2</sup>Sind entsprechende Beamte bzw. Dienstordnungsangestellte der Stiftung Katholische Freie Schule nicht vorhanden, regeln dies die Dienstgeber und Mitarbeitervertretungen.

**Nr. 4**  
**Zu Abschnitt V – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses –**

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

**Nr. 5**  
**Zu Abschnitt III – § 12 Eingruppierung und zu Anlage A**

§§ 12, 13 und die Anlage A finden keine Anwendung. Es gelten die Richtlinien über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte in der für das Land Baden-Württemberg jeweils geltenden Fassung (Lehrer-Richtlinien).

**§ 44b**  
**Sonderregelungen für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst**

**Nr. 1**  
**Zu § 1 – Geltungsbereich –**

<sup>1</sup>Diese Sonderregelungen gelten für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen, berufsbildenden Schulen (zum Beispiel Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen). <sup>2</sup>Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der

---

Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen, sowie an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.

Protokollerklärung:

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

**Nr. 2**  
**Zu Abschnitt II – Arbeitszeit –**

(1) <sup>1</sup>Die §§ 6 Abs. 1, Abs. 3 bis 10, §§ 7 Abs. 1 bis Abs. 5, Abs. 8, §§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe b) bis Buchstabe f), Satz 3, Abs. 2 bis 3, Abs. 5 bis 9, § 10 Abs. 1 bis 5 finden keine Anwendung.

<sup>2</sup>An Stelle des § 6 Abs. 1 gilt:

1. <sup>3</sup>Die Arbeitszeit der Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst an beruflichen Schulen und Gymnasien mit abgeschlossenem mindestens achtsemestrigem theologischem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule (staatlich: höherer Dienst), richtet sich nach den einschlägigen Verwaltungsvorschriften „Arbeitszeit für Lehrer an öffentlichen Schulen des Landes Baden-Württemberg vom 10. November 1993“ in der jeweils geltenden Fassung.

2. <sup>4</sup>Für Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst als

a) Lehrkräfte mit mindestens sechssemestrigem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule und Abschlussexamen (Erste und Zweite Dienstprüfung), die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen;

b) Lehrkräfte mit abgeschlossener einschlägiger kirchlicher bzw. staatlicher Hochschulausbildung nach erfolgreich abgeschlossenem Anerkennungsjahr oder mit abgeschlossenem theologischem/religionspädagogischem Studium an einer Fachakademie für Gemeindepastoral und Religionspädagogik nach erfolgreich abgeschlossenem Anerkennungsjahr;

c) Lehrkräfte mit abgeschlossener kirchlichen Ausbildung „Theologie im Fernkurs“

wird das Regelstundenmaß auf 24 Wochenstunden festgelegt.

<sup>5</sup>Bei Mischaufträgen ist als Regelstundenmaß der Schultyp mit der überwiegenden Lehrtätigkeit zu Grunde zu legen.

(2) Für Ermäßigungen aufgrund des Lebensalters, bei Schwerbehinderung sowie für Arbeitsbefreiungen für Schwerbehindertenvertretungen gemäß § 96 Abs. 4 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) sind die einschlägigen Verwaltungsvorschriften „Arbeitszeit für Lehrer an öffentlichen Schulen des Landes Baden-Württemberg vom 10. November 1993“ in der jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden.

Protokollerklärung zu § 44b Abs. 2:

Bereits bestehende Ermäßigungen wegen Schwerbehinderung bei Beschäftigungsumfängen unter 50 v.H. bleiben hiervon unberührt.

(3) Für die Mitgliedschaft in den örtlichen Personalräten der Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Sonderschulen, der Gymnasien und der beruflichen Schulen, können Lehrkräfte auf Antrag Freistellungen in dem nach den einschlägigen Verwaltungsvorschriften „Arbeitszeit für Lehrer an öffentlichen Schulen des Landes Baden-Württemberg vom 10. November 1993“ in der jeweils geltenden Fassung vorgesehenen Umfang erhalten.

(4) Für die Mitgliedschaft in den Haupt- und Bezirkspersonalräten können Lehrkräfte auf Antrag Freistellungen in dem nach den einschlägigen Verwaltungsvorschriften „Arbeitszeit für Lehrer an

---

öffentlichen Schulen des Landes Baden-Württemberg vom 10. November 1993“ in der jeweils geltenden Fassung vorgesehenen Umfang erhalten.

(5) Ist eine Lehrkraft an mindestens zwei Schulen eingesetzt, ermäßigt sich das Regelstundenmaß um eine Wochenstunde, bei dem Einsatz an mehr als drei Schulen um zwei Wochenstunden.

**Kommentar:**

Eine Schule ist eine eigenständige Organisationseinheit mit in der Regel einer Schulleitung.

Protokollerklärung zu § 44b Abs. 5:

Der Einsatz an einem Religionspädagogischen Institut und an der Hauptabteilung Schulen ist dem Einsatz an einer Schule gleichgestellt.

(6) Für die Wahrnehmung besonderer ständiger außerunterrichtlicher Aufgaben, z.B. als Verbindungslehrer/in zur SMV, als Chancengleichheitsbeauftragte/r, können Lehrkräfte auf Antrag Freistellungen von jeweils einer Wochenstunde erhalten.

(7) Regelungen bezüglich Ermäßigungen und Freistellungen für Aufgaben in der Schulpastoral  
- derzeit nicht belegt -

Protokollnotiz zu § 44 b Nr. 2:

Deputatermäßigungen und Freistellungen sollen als Reduzierung der Unterrichtswochenstunden gewährt werden.

**Nr. 2a**

**Zu § 16 – Stufen der Entgelttabelle –**

1. Bei Anwendung des § 16 Absatz 2a Satz 2 gilt:

Bei Lehrkräften werden im Rahmen des § 16 Absatz 2a Satz 2 Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus mehreren Arbeitsverhältnissen im Bereich der Bistums-KODA, zuzüglich einer einmaligen Berücksichtigung der nach Ziffer 2 angerechneten Zeit des Referendariats oder Vorbereitungsdienstes, zusammengerechnet.

2. <sup>1</sup>Bei Anwendung des § 16 Absatz 3 Satz 1 gilt:

<sup>2</sup>Bei Arbeitsverhältnissen von Lehrkräften wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von 12 Monaten auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Protokollerklärung zu Nr. 2a, Zu § 16 – Stufen der Entgelttabelle –

Die Anrechnung der Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von 12 Monaten gilt für Neueinstellungen ab dem 01.11.2012.

Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen erfolgt keine Korrektur der Anrechnung.

**Nr. 2b**

**Zu Abschnitt III – § 23 Abs. 2 –**

<sup>1</sup>§ 23 Abs. 2 sowie § 29 Abs. 1 d) finden keine Anwendung; an ihrer Stelle gilt:

<sup>2</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 Satz 1 bis 3 Buchstabe a))

a) von 25 Jahren in Höhe von 550 Euro

b) von 40 Jahren in Höhe von 900 Euro

sowie einen Tag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts. <sup>3</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.



---

**Nr. 3**  
**Zu Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung –**

(1) <sup>1</sup>Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. <sup>2</sup>Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit ist § 44a Nr. 3 Absatz 2 entsprechend anzuwenden.

**Nr. 4**  
**Zu Abschnitt V – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses –**

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

**§ 44c Sonderregelungen für Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten für ihre Tätigkeit im Religionsunterricht**

**Zu Abschnitt II Arbeitszeit**

Für Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten mit einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 11 wird das Regelstundenmaß nach den einschlägigen Verwaltungsvorschriften „Arbeitszeit für Lehrer an öffentlichen Schulen des Landes Baden-Württemberg vom 10. November 1993“ in der jeweils geltenden Fassung schulartbezogen festgelegt.

Protokollerklärungen zu § 44b und §44c:

1. <sup>1</sup>Im Falle der Veränderung des Regelstundenmaßes wird der Zeitraum für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte auf 208 Wochen festgelegt.  
<sup>2</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten, mit denen im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und bei denen sich durch die Veränderung des Regelstundenmaßes zum 1. August 2014 das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit vermindert, soll auf Antrag, der/des Beschäftigten, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, die Stundenzahl so aufgestockt werden, dass die Höhe des bisherigen Brutto-Entgelts erreicht wird.
2. § 44b Sätze 2 bis 5 sowie § 44c treten zum 1. August 2014 in Kraft.

**§ 45 Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**

**Nr. 1: Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1 Arbeitszeit:**

<sup>1</sup>Die Arbeitszeit der pädagogischen Kräfte umfasst die Arbeit mit dem Kind in der Gruppe und die Verfügungszeit als Zeitbudget für die Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit. <sup>2</sup>Das Gesamtbudget der Verfügungszeit beträgt in der Regel 25% der festgelegten Arbeitszeit der pädagogischen Fachkräfte in der Einrichtung. <sup>3</sup>Die Zuordnung der Verfügungszeiten wird durch die Leitung der Einrichtung festgelegt. <sup>4</sup>Dabei dürfen für die einzelne Fachkraft 15 % der Arbeitszeit nicht unterschritten werden.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> vgl. Kindergartenrichtlinien der Diözese Rottenburg-Stuttgart 1.2.2 (BO-Nr. 4547; KABI 2012 Nr. 12 v. 5.11.2012) und Dienstordnung für die pädagogisch tätigen Mitarbeiterinnen in Tageseinrichtungen für Kinder (Kindergärten) in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, § 8 Abs. 2 (BO-Nr. 4548; KABI 2012 Nr. 12 v. 5.11.2012)

---

## Nr.2: Zu § 15 –Tabellenentgelt

Die Beschäftigten erhalten gemäß § 15 Abs. 2 Entgelt nach der Anlage D.

## Nr.3: Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle

Anstelle des § 16 Abs. 1 bis 4 AVO-DRS gilt folgendes:

<sup>1</sup>Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen.

<sup>2</sup>Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt.

<sup>3</sup>Bezüglich der Anrechnung von Vorzeiten finden § 16 Abs. 2 bis 2e Anwendung. <sup>4</sup>Absatz 2c gilt mit folgender Änderung: <sup>5</sup>Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr außerhalb des Geltungsbereichs der Grundordnung des kirchlichen Dienstes erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Januar 2014 und dem Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens 4 Jahren – in der Regel in Stufe 3.

<sup>6</sup>Die Beschäftigten erreichen - von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach 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.

<sup>7</sup>Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

- a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal Fallgruppe 3 und
- b) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal Fallgruppe 3.

<sup>8</sup>Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils II Abschnitt 20 der Anlage A zur AVO-DRS (Entgeltordnung) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

## Nr.4: Zuordnung der Entgeltgruppen im Allgemeinen Teil zu den S-Entgeltgruppen

Soweit im Allgemeinen Teil 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
9	S 9 bis S 14

---

10	S 15 und S 16
11	S 17
12	S 18.

### **Nr. 5 Zu § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

§ 17 Abs. 4 gilt mit folgender Maßgabe: 1Erfolgt aufgrund einer Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze gem. Protokollerklärung Nr. 9 des Teils II Abschnitt 20 der Anlage A zur AVO-DRS (Entgeltordnung) eine Herabgruppierung und ist die/der Beschäftigte zuvor wegen einer Veränderung der Durchschnittsbelegung höhergruppiert worden, erhält sie/er mindestens die Stufe, die sie/er vor der Höhergruppierung innehatte. 2Wird die/der Beschäftigte aufgrund einer Überschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze nach einer zuvor erfolgten Herabgruppierung höhergruppiert, erhält sie/er in der Höhergruppierungsentgeltgruppe mindestens die Stufe, die sie/er vor der Herabgruppierung innehatte. 3In beiden Fällen wird die bereits verbrachte Zeit vor und während der Höhergruppierung bzw. Herabgruppierung auf die Stufenlaufzeit angerechnet. 4Abweichend von § 17 Abs. 4 Satz 2 gelten die Garantiebeträge des TVöD.

### **Nr. 6 Zu §§ 18, 18a Kinderzulage/Geburtsbeihilfe**

Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 finden §§ 18, 18a Anwendung.

### **Nr. 7 Zu § 20 Jahressonderzahlung**

Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 20 Abs. 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

## **[§§ 46-50]**

### **§ 51 Sonderregelungen für Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker**

#### **Zu Abschnitt II Arbeitszeit**

Für Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker, die auf Grundlage der Entgeltordnung gemäß Anlage A eingruppiert sind gilt:

1. Die wöchentliche Arbeitszeit der Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker für ihre Tätigkeit im Gemeindedienst in EG 10 bis EG 14 umfasst unmittelbare Dienste (Gottesdienste, Proben, Unterricht und kirchenmusikalische Veranstaltungen) und mittelbare Dienste (z. B. Vor- und Nachbereitung, Orgelübungen, Literatur- und Partiturstudium, Orgelpflege, Dienstbesprechungen). Mittelbare Dienste werden pauschal mit einem Zuschlag von 95 % der Arbeitszeit für unmittelbare Dienste angesetzt.
2. Die Regelung nach Nr. 1 gilt für Regional- oder Dekanatsmusikerinnen/Regional- oder Dekanatsmusiker ausschließlich für deren Tätigkeit im Gemeindedienst.
3. Die wöchentliche Arbeitszeit der Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker im Gemeindedienst in EG 6 bis EG 8 umfasst unmittelbare Dienste (Gottesdienste, Proben, Unterricht und kirchenmusikalische Veranstaltungen) und mittelbare Dienste (z. B. Vor- und Nachbereitung, Orgelübungen, Literatur- und Partiturstudium, Orgelpflege, Dienstbesprechungen). Mittelbare Dienste werden pauschal mit einem Zuschlag von 50 % der Arbeitszeit für unmittelbare Dienste angesetzt.
4. Die wöchentliche Arbeitszeit der Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker im Gemeindedienst in EG 4 und 5 umfasst unmittelbare Dienste (Gottesdienste, Proben, Unterricht und kirchenmusikalische Veranstaltungen) und mittelbare Dienste (z. B. Vor- und Nachbereitung,

---

Orgelübungen, Literatur- und Partiturstudium, Orgelpflege, Dienstbesprechungen). Mittelbare Dienste werden pauschal mit einem Zuschlag von 33 % der Arbeitszeit für unmittelbare Dienste angesetzt

Protokollerklärung zu § 51

Für Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker, für deren Eingruppierung § 29a Abs. 2 AVO-DRS-Ü gilt und die keinen Antrag nach § 29a Abs. 3 AVO-DRS-Ü stellen, findet § 51 keine Anwendung. Es gilt § 26a AVO-DRS-Ü.

**§ 52 Sonderregelungen für Beschäftigte im außerunterrichtlichen Bereich von  
Schulen der Stiftung Katholische Freie Schule**

**Zu Abschnitt II - Arbeitszeit -**

Die Verfügungszeit als Zeitbudget für die Vor- und Nachbereitung beträgt für die Beschäftigten in EG 2 bis EG 12 in der Regel 25% der festgelegten Arbeitszeit, mindestens jedoch 15%. Die Zuordnung der Verfügungszeiten wird durch die Leitung der Einrichtung festgelegt.

---

## Anhang zu § 2: Arbeitsvertragsformular

# ARBEITSVERTRAG

gemäß § 2 AVO-DRS

Zwischen  
(nachfolgend: **Dienstgeber**)  
vertreten durch

und

Herrn/Frau  
(nachfolgend: **Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerin**)

geboren am

wohnhafte

Konfession

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

### § 1

Herr/Frau

wird ab

eingestellt

in der Tätigkeit als<sup>2</sup>

- als Beschäftigte/r in Vollzeit
- als Beschäftigte/r in Teilzeit mit

v. H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (das

---

entspricht derzeit      Wochenstunden)<sup>3</sup>

als Beschäftigte/r in Teilzeit mit

Wochenstunden

Monatsstunden<sup>4</sup>

auf unbestimmte Zeit

befristet

mit Sachgrund      zeitlich bis:

zweckbefristet für die Dauer      längstens jedoch bis      .

ohne Sachgrund bis zum

Die/Der Beschäftigte ist – auch im Rahmen eines Teilzeitarbeitsverhältnisses – verpflichtet, im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten auf Anordnung des Arbeitgebers Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit zu leisten.

## § 2

Die Probezeit beträgt

sechs Monate

sechs Wochen bei sachgrundloser Befristung

     Wochen/Monate.

## § 3

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach

- a) den arbeitsvertraglichen Regelungen gem. der Bistums-KODA-Ordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart,
- b) den aufgrund der Zentral-KODA-Ordnung erlassenen Rechtsvorschriften,
- c) den Dienstvereinbarungen mit der Mitarbeitervertretung in ihren jeweils geltenden Fassungen.

## § 4

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes mit den sich daraus ergebenden besonderen Rechten und Pflichten ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.

---

<sup>2</sup> Eingruppierungsrelevante Tätigkeit

<sup>3</sup> Umrechnungsfaktor Wochenstunden: Monatsstunden ist 4,348 (vgl. § 24 Abs. 3 AVO-DRS)





---

Hinweis bzw. Merkblätter betreffend

- Verpflichtung kirchlicher Datenschutz
- Belehrung und Info AGG

wurden Herrn/Frau            am            anlässlich der Vereinbarung dieses Arbeitsvertrages  
übergeben/ausgehändigt.

Datum .....

.....  
*Unterschrift Dienstnehmer/in*

Zutreffendes bitte ankreuzen!

---

## **Anhang zu § 10: Sabbatzeit**

### **Anlage zu § 10 Abs. 6 AVO-DRS (Sabbatzeit)**

#### **I. Definition Sabbatzeit**

Die Sabbatzeit ist eine besondere, **zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung**, die sich über einen längeren Zeitraum meist mehrere Jahre erstreckt und aus zwei Phasen besteht. Zum einen aus einer Arbeitsphase, in der der Beschäftigte i. d. R. ohne Arbeitszeitverkürzung vollzeitbeschäftigt ist und zum anderen aus einer längeren Freistellungsphase, in der der Beschäftigte gänzlich vom Dienst freigestellt ist.

Die in der Freistellungsphase nicht erbrachte Arbeitsleistung muss in der Regel in der vorhergehenden Arbeitsphase erbracht werden (§ 7 Abs. 1a SGB IV). Innerhalb des vereinbarten Gesamtzeitraums der Sabbatzeit wird eine (befristete) durchgehende Teilzeitbeschäftigung ausgeübt. Auch während der Dauer der Freistellungsphase besteht eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Beschäftigungsfiktion nach § 7 Abs. 1a SGB IV). Während des Gesamtzeitraums der Sabbatzeit erhält der Beschäftigte ein anteiliges Entgelt.

#### **II. Sabbatzeit auch für Teilzeitbeschäftigte**

Sabbatzeit ist auch für Teilzeitbeschäftigte möglich. Allerdings darf die verminderte Arbeitszeit die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV nicht unterschreiten.

#### **III. Rechtsanspruch auf Sabbatzeit**

Auf Antrag kann der Arbeitgeber eine Sabbatzeit-Vereinbarung abschließen. Es besteht kein Rechtsanspruch.

#### **IV. Die Sabbatzeit-Vereinbarung**

Die Sabbatzeit-Vereinbarung bedarf gem. § 7b Nr. 1 SGB IV zwingend der Schriftform.

#### **V. Sonderfall einer längeren Erkrankung**

Sofern der Beschäftigte während der Arbeitsphase länger arbeitsunfähig ist als nach § 22 Abs.1 Entgelt gezahlt wird, kann nach Wahl des Beschäftigten alternativ folgendes vereinbart werden:

1. In dem Umfang, in dem nach Ablauf der Entgeltfortzahlungsfrist ein Wertguthaben in der Arbeitsphase nicht aufgebaut werden kann, verkürzt sich die Freistellungsphase.
2. Die Ausfallzeiten können bei entsprechender Verlängerung der Gesamtlaufzeit der Sabbatzeit in vollem Umfang nachgearbeitet werden.
3. Die Ausfallzeiten können bei Beibehaltung der Gesamtlaufzeit der Sabbatzeit durch Nacharbeit ausgeglichen werden. Hierdurch verlängert sich die Arbeitsphase entsprechend bei gleichzeitiger Verkürzung der Freistellungsphase.

Der Beschäftigte hat sein Wahlrecht am Tag der Wiederaufnahme der Arbeit auszuüben. Ansonsten greift die erste Alternative.

#### **VI. Auswirkungen der Sabbatzeit auf finanzielle arbeitsvertraglich gesicherte Leistungen**

##### **1. Tabellenentgelt/ Entgeltbestandteile in festen Monatsbeträgen**

Das Entgelt und die Entgeltbestandteile, die in festen Monatsbeträgen bezahlt werden während des Sabbat-Gesamtzeitraums grundsätzlich entsprechend der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt (§ 24 Abs. 2). In der Ansparphase wird sonach aufgrund des höheren Umfangs der tatsächlichen Arbeitsleistung ein Wertguthaben aufgebaut.

---

## **2. Unständige Entgeltbestandteile.**

Grundsätzlich werden die unständigen Entgeltbestandteile während des Sabbat-Gesamtzeitraums entsprechend der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt (§ 24 Abs. 2).

**Beitragsfreie Entgeltbestandteile** fließen nicht in das Wertguthaben ein. Sie sind in voller Höhe auszubezahlen.

## **3. Stufenlaufzeit**

Auf die Stufenlaufzeit (§ 16 Abs. 3 und 4) ergeben sich keinerlei Auswirkungen. Die Freistellungsphase bewirkt keinerlei Hemmung der Stufenlaufzeit.

## **4. Auswirkungen auf die Besitzstandsregelungen in den §§ 8 und 9 TVÜ**

Aufstiege im Rahmen der Besitzstandsregelungen des § 8 TVÜ bzw. Vergütungsgruppenzulagen im Rahmen der Besitzstandsregelungen des § 9 TVÜ werden durch die Sabbatzeit nicht berührt.

## **5. Kinderbezogene Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ**

Die kinderbezogene Besitzstandszulage ändert sich gem. § 11 Abs. 2 TVÜ entsprechend der Änderung des Arbeitszeitumfangs. Sie wird während des Gesamtzeitraums der Sabbatzeit entsprechend der durchschnittlichen Arbeitszeit gezahlt.

## **6. Vermögenswirksame Leistung**

Die vermögenswirksame Leistung gem. § 23 Abs. 1 wird anteilig gezahlt.

## **7. Wechselschicht- und Schichtzulage**

Die Wechselschicht- und Schichtzulage gem. § 8 Abs. 7 und 8 steht Teilzeitbeschäftigten entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit anteilig zu.

## **8. Jahressonderzahlung**

Die Beschäftigten, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben gem. § 20 Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Maßgebend für die Berechnung der Höhe ist das monatliche Entgelt, das dem/der Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird.

## **9. Jubiläumszuwendung**

Gem. § 23 Abs. 2 Satz 2 erhalten auch Teilzeitbeschäftigte das Jubiläumsgeld in voller Höhe. Es wird sonach durch die Sabbatzeit nicht berührt.

Auch der Zeitpunkt für das Erreichen eines Jubiläums wird durch die Sabbatzeit nicht hinausgeschoben.

## **10. Sterbegeld**

Ein Sterbegeld (§ 23 Abs. 3) wird auf der Basis des anteiligen Entgelts gewährt.

## **VII. Auswirkungen auf sonstige Rechte**

### **1. Beschäftigungszeit**

Da der Gesamtzeitraum der Sabbatzeit als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gegen Entgelt gilt, bleibt die Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 unberührt.

### **2. Erholungsurlaub**

Während der Ansparphase behält der Beschäftigte seinen Anspruch auf Erholungsurlaub. Während der Freistellungsphase kann dem Beschäftigten kein Erholungsurlaub gewährt werden.

Beginnt oder endet die Freistellungsphase im Laufe eines Urlaubsjahres, vermindert sich der Urlaubsanspruch in diesem Jahr um 1/260 des Urlaubsanspruchs für jeden

---

zusätzlichen freien Tag bzw. um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat der Freistellungsphase im Urlaubsjahr.

Als Urlaubsvergütung wird das anteilige Entgelt gewährt.

### **3. Sonderurlaub**

Während der Arbeitsphase kann Sonderurlaub gem. § 28 gewährt werden. Allerdings wirkt sich dies auf die Zeiträume der Arbeits- und Freistellungsphase wie eine längere Erkrankung aus. Insofern gilt die Regelung unter Punkt V. entsprechend.

In der Freistellungsphase kommt ein Sonderurlaub nicht in Betracht.

### **4. Arbeitsbefreiung**

Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung gem. § 29 wird während der Anspannphase durch die Sabbatzeit nicht berührt. Soweit allerdings eine Arbeitsbefreiung unter Verzicht auf das Entgelt (§ 29 Abs. 3) gewährt wird, gilt die Regelung unter Punkt V. entsprechend.

Während der Freistellungsphase kommt eine Arbeitsbefreiung nicht in Betracht.

### **5. Nebentätigkeit**

Die arbeitsrechtliche Regelung zur Nebentätigkeit gem. § 3 Abs. 4 wird durch die Sabbatzeit nicht berührt.

### **6. Mutterschutz**

Ausfallzeiten durch Mutterschutzfristen unterbrechen die Sabbatzeit nicht. Durch die Mutterschutzfristen ändert sich weder die Arbeits- noch die Freistellungsphase.

Fällt die Zeit des Mutterschutzes in die Arbeitsphase, erhält die Beschäftigte Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse sowie einen Zuschuss vom Arbeitgeber. Basis hierfür ist das anteilige Entgelt vor Beginn des Mutterschutzes. Das hat zur Folge, dass für diesen Zeitraum kein Wertguthaben aufgebaut wird. Es gilt die Regelung unter Punkt V. entsprechend.

Fällt die Mutterschutzfrist in die Freistellungsphase, wird während der Zeit des Mutterschutzes das in der Arbeitsphase verdiente Wertguthaben zur Auszahlung gebracht. Denn bei der Freistellungsphase handelt es sich um eine dienstplanmäßige Freistellung, für deren Zeitraum die an sich geschuldete Arbeitsleistung bereits durch Vorarbeit erbracht wurde.

Ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld – falls ein solches nach Anrechnung der Leistungen des Arbeitgebers in Betracht kommt – wird nicht gewährt, da der Ausfall der Arbeitsleistung nicht mutterschaftsbedingt ist.

### **7. Elternzeit**

Während der Gesamtdauer der Sabbatzeit besteht durchgehend eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gegen Entgelt. Daher kann auch während der Gesamtdauer der Sabbatzeit – sowohl in der Arbeits- als auch in der Freistellungsphase – Elternzeit in Anspruch genommen werden. Für diesen Fall wird die Sabbatzeit unterbrochen. Die Zeit der Elternzeit wird auf die Sabbatzeit nicht angerechnet. Nach der Elternzeit wird die Arbeits- bzw. Freistellungsphase fortgesetzt.

## **VIII. Störfall/vorzeitiges Ende der Sabbatzeit**

Ein Störfall liegt vor, soweit das Wertguthaben nicht gem. der Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV verwendet wird, insbesondere nicht laufend für eine Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen wird oder nicht mehr für solche Zeiten gezahlt werden kann, da das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet wurde (§ 23b Abs. 2 Satz 1 SGB IV).

---

Fälle dieser Art sind insbesondere:

- die vollständige oder teilweise Auszahlung des Wertguthabens für Zeiten, in denen keine Freistellung vorliegt,
- die Beendigung des Arbeitsverhältnisses z. B. wegen des Eintritts einer Erwerbsminderung beim Beschäftigten oder durch Kündigung, ohne dass der neue Arbeitgeber das Wertguthaben übernimmt,
- Tod des Beschäftigten,
- Übertragung von Wertguthaben auf andere Personen.

Der Störfall tritt grundsätzlich am Tag der nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens oder aber auch der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ein.

Im Störfall ist das Wertguthaben zu verbeitragen. Die Verbeitragung kann nach den Summenfelder-Modell (§ 23b Abs. 2a SGB IV) erfolgen. Nach dem Summenfelder-Modell muss ab der ersten Gutschrift auf dem Wertguthaben die Differenz zwischen dem Betrag der Beitragsbemessungsgrenze (getrennt nach Versicherungszweigen) und dem tatsächlich in der Arbeitsphase verbeitragten Arbeitsentgelt ermittelt und auf einem besonderen Konto - getrennt nach Renten-/Arbeitslosenversicherung und Kranken-/Pflegeversicherung - festgehalten werden. In der monatlichen Lohn- und Gehaltsabrechnung müssen zumindest 2 Summenfelder jeweils ein Feld getrennt nach den Versicherungszweigen Renten-/Arbeitslosenversicherung und Kranken-/Pflegeversicherung geführt und fortgeschrieben werden. Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger bezeichnen diese Differenz als SV-Luft.

Alternativ zum Summenfelder-Modell ist auch eine Aufzeichnung der Wertguthaben nach dem Optionsmodell (§ 23b Abs. 2 SGB IV) möglich, wonach für die Abwicklung im Störfall als beitragsfähiges Arbeitsentgelt i. S. d. § 23 Abs. 1 SGB IV die Gesamtsumme der Arbeitsentgelte ohne Berücksichtigung einer Beitragsbemessungsgrenze maßgebend ist, soweit dieses Arbeitsentgelt im Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsleistung beitragspflichtig gewesen wäre.



---

**Anhang zu § 44a Nr. 1b: Arbeitsvertragsformular Stiftung Katholische Freie Schule**

Stiftung Katholische Freie Schule  
der Diözese Rottenburg-Stuttgart



## **ARBEITSVERTRAG**

gemäß § 44a Nr. 1b AVO-DRS

Zwischen der

**Stiftung Katholische Freie Schule der Diözese Rottenburg-Stuttgart**

(*nachfolgend: **Dienstgeber***)

vertreten durch

und

Herrn/Frau

(*nachfolgend: **Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerin***)

geboren am

wohnhaf

Konfession

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

### **§ 1**

Herr/Frau

wird ab \_\_\_\_\_ eingestellt

in der Tätigkeit als<sup>1</sup>

als Beschäftigte/r in Vollzeit

als Beschäftigte/r in Teilzeit mit

---

v. H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (das entspricht derzeit                      Wochenstunden)<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Eingruppierungsrelevante Tätigkeit:

- bei „Erfüllern“ entsprechend *LBesGBW*: Fachlehrer / Realschullehrer / Realschulkonrektor etc.,
- bei sog. „Nichterfüllern“: Lehrkraft gem. Ziffer 3 der Richtlinien des Finanzministeriums über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte des Landes

<sup>2</sup> Umrechnungsfaktor Wochenstunden: Monatsstunden ist 4,348 (vgl. § 24 Abs. 3 AVO-DRS)

als Beschäftigte/r in Teilzeit mit

Unterrichtsstunden (derzeitiges Regemaß: ..... Unterrichtsstunden)

Monatsstunden<sup>2</sup>

auf unbestimmte Zeit

befristet

mit Sachgrund                      zeitlich bis:

zweckbefristet für die Dauer

längstens jedoch bis

ohne Sachgrund bis zum

Die/Der Beschäftigte ist – auch im Rahmen eines Teilzeitarbeitsverhältnisses – verpflichtet, im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten auf Anordnung des Arbeitgebers Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit zu leisten.

## § 2

Die Probezeit beträgt

sechs Monate

sechs Wochen bei sachgrundloser Befristung

Wochen/Monate.

## § 3

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach

- d) den arbeitsvertraglichen Regelungen gem. der Bistums-KODA-Ordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart,
- e) den aufgrund der Zentral-KODA-Ordnung erlassenen Rechtsvorschriften,

- 
- f) den Dienstvereinbarungen mit der Mitarbeitervertretung in ihren jeweils geltenden Fassungen.

#### **§ 4**

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes mit den sich daraus ergebenden besonderen Rechten und Pflichten ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.

#### **§ 5**

(1) Für die Eingruppierung gelten die Richtlinien des Finanzministeriums Baden Württemberg über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte in der jeweils geltenden Fassung.

Die/der Beschäftigte ist demnach in Entgeltgruppe ..... AVO-DRS eingruppiert.

(2) Der Dienstgeber ist berechtigt, der/dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen.

#### **§ 6**

(1) Zu diesem Arbeitsvertrag wird folgende Nebenabrede vereinbart:

(2) Die Nebenabrede kann unabhängig von diesem Arbeitsvertrag mit einer Frist

von 2 Wochen zum Monatsschluss

von            zum

gesondert schriftlich gekündigt werden.

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden (§ 2 Abs. 3 Satz 1 AVO-DRS).

#### **§ 7**

Sonstige Vereinbarungen:

Ort, Datum ..... Ort, Datum .....

---

.....  
*Dienstgeber*

.....  
*Dienstnehmer/in*

**Anlagen des Arbeitsvertrages: :**

- Grundordnung des kirchlichen Dienstes
- Dienstordnung
- Aufgabenbeschreibung (Stellenbeschreibung)
- Grundordnung für die Katholischen Freien Schulen
- 

Hinweis bzw. Merkblätter betreffend

- Verpflichtung kirchlicher Datenschutz
- Belehrung und Info AGG

wurden Herrn/Frau            am            anlässlich der Vereinbarung dieses Arbeitsvertrages  
übergeben/ausgehändigt.

Datum .....

.....  
*Unterschrift Dienstnehmer/in*

Zutreffendes bitte ankreuzen!

---

## C. Anlagen

### Anlage A

## **Entgeltordnung zur AVO-DRS** *(siehe separate Druckausgabe)*

Anlage B: Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1-15  
 Gültig vom 01. März 2015 bis 29. Februar 2016  
 monatlich in Euro

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG	ein Jahr	zwei Jahre	drei Jahre	vier Jahre	fünf Jahre	
15	4.118,75	4.566,61	4.735,28	5.334,35	5.788,02	
14	3.729,09	4.136,20	4.374,67	4.735,28	5.287,81	5.584,45
13	3.438,28	3.816,32	4.019,89	4.415,39	4.962,10	5.188,94 <sup>1</sup>
12	3.083,48	3.420,82	3.897,74	4.316,51	4.857,41	
11	2.978,79	3.298,69	3.537,14	3.897,74	4.421,21	4.659,68
10	2.868,29	3.182,35	3.420,82	3.659,28	4.112,96	4.223,45
9	2.536,75	2.810,11	2.949,71	3.333,58	3.636,03	3.874,48
8	2.373,90	2.629,82	2.746,13	2.856,65	2.978,79	3.054,40
7	2.222,68	2.461,14	2.618,18	2.734,50	2.827,58	2.908,98
6	2.181,97	2.414,61	2.530,94	2.647,27	2.722,87	2.804,29
5	2.088,90	2.309,92	2.426,25	2.536,75	2.624,00	2.682,16
4	1.984,21	2.199,43	2.344,82	2.426,25	2.507,68	2.560,01
3	1.955,13	2.164,52	2.222,68	2.315,74	2.391,35	2.455,32
2	1.803,91	1.995,84	2.054,02	2.112,17	2.245,94	2.385,54
1	Je 4 Jahre	1.606,17	1.635,23	1.670,13	1.705,04	1.792,28

<sup>1</sup> Für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten in entsprechender Tätigkeit gilt:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>EG 13</b>	3.438,28	3.816,32	4.019,89	4.415,39	4.962,10	5.287,81

## Anlage B: Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1-15

Gültig ab 01. März 2016 monatlich in Euro

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>15</b>	4.213,48	4.671,64	4.844,19	5.457,04	5.921,14	
<b>14</b>	3.814,86	4.231,33	4.475,29	4.844,19	5.409,43	5.712,89
<b>13</b>	3.517,36	3.904,10	4.112,35	4.516,94	5.076,23	5.308,29 <sup>1</sup>
<b>12</b>	3.158,48	3.499,50	3.987,39	4.415,79	4.969,13	
<b>11</b>	3.053,79	3.374,56	3.618,49	3.987,39	4.522,90	4.766,85
<b>10</b>	2.943,29	3.257,35	3.499,50	3.743,44	4.207,56	4.320,59
<b>9</b>	2.611,75	2.885,11	3.024,71	3.410,25	3.719,66	3.963,59
<b>8</b>	2.448,90	2.704,82	2.821,13	2.931,65	3.053,79	3.129,40
<b>7</b>	2.297,68	2.536,14	2.693,18	2.809,50	2.902,58	2.983,98
<b>6</b>	2.256,97	2.489,61	2.605,94	2.722,27	2.797,87	2.879,29
<b>5</b>	2.163,90	2.384,92	2.501,25	2.611,75	2.699,00	2.757,16
<b>4</b>	2.059,21	2.274,43	2.419,82	2.501,25	2.582,68	2.635,01
<b>3</b>	2.030,13	2.239,52	2.297,68	2.390,74	2.466,35	2.530,32
<b>2</b>	1.878,91	2.070,84	2.129,02	2.187,17	2.320,94	2.460,54
<b>1</b>	Je 4 Jahre	1.681,17	1.710,23	1.745,13	1.780,04	1.867,28

<sup>1</sup> Für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten in entsprechender Tätigkeit gilt:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>EG 13</b>	3.517,36	3.904,10	4.112,35	4.516,94	5.076,23	5.409,43



## Anlage C: Entgelttabelle für Pflegekräfte

Gültig vom 01. März 2015 bis 29. Februar 2016 monatlich in Euro

Entgeltgruppe KR	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
monatlich in EUR						
12a	–	–	3.897,74	4.316,51	4.857,41	–
11b	–	–	–	3.897,74	4.421,21	–
11a	–	–	3.537,14	3.897,74	4.421,21	–
10a	–	–	3.420,82	3.659,28	4.112,96	–
9d	–	–	3.333,58	3.636,03	3.874,48	–
9c	–	–	3.240,52	3.467,35	3.682,53	–
9b	–	–	2.949,71	3.333,58	3.467,35	–
9a	–	–	2.949,71	3.054,40	3.240,52	–
8a	2.461,14	2.618,18	2.746,13	2.856,65	3.054,40	3.240,52
7a	2.280,84	2.461,14	2.618,18	2.856,65	2.978,79	3.100,92
4a	2.042,39	2.199,43	2.344,82	2.647,27	2.722,87	2.868,29
3a	1.955,13	2.164,52	2.222,68	2.315,74	2.391,35	2.560,01

In den Entgeltgruppen KR 11b und KR 12a erhöht sich der Tabellenwert nach 5 Jahren in Stufe 5 um 239,39 EUR.

## Anlage C: Entgelttabelle für Pflegekräfte

Gültig ab 01. März 2016 monatlich in Euro

Entgelt- gruppe KR	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a			3.987,39	4.415,79	4.969,13	
11b				3.987,39	4.522,90	
11a			3.618,49	3.987,39	4.522,90	
10a			3.499,50	3.743,44	4.207,56	
9d			3.410,25	3.719,66	3.963,59	
9c			3.315,52	3.547,10	3.767,23	
9b			3.024,71	3.410,25	3.547,10	
9a			3.024,71	3.129,40	3.315,52	
8a	2.536,14	2.693,18	2.821,13	2.931,65	3.129,40	3.315,52
7a	2.355,84	2.536,14	2.693,18	2.931,65	3.053,79	3.175,92
4a	2.117,39	2.274,43	2.419,82	2.722,27	2.797,87	2.943,29
3a	2.030,13	2.239,52	2.297,68	2.390,74	2.466,35	2.635,01

In den Entgeltgruppen KR 11b und KR 12a erhöht sich der Tabellenwert nach 5 Jahren in Stufe 5 um 244,90 Euro.

## Anlage D: Entgelttabelle zu § 45 Nr. 3 (Sozial- und Erziehungsdienst)

Gültig ab 01. Januar 2016 monatlich in Euro

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.445,25	3.560,07	4.019,46	4.363,97	4.880,76	5.196,57
S 17	3.102,56	3.416,52	3.789,76	4.019,46	4.478,80	4.748,69
S 16	3.024,52	3.341,89	3.594,53	3.904,60	4.249,12	4.455,84
S 15	2.913,01	3.215,54	3.445,25	3.709,38	4.134,29	4.318,02
S 14	2.909,57	3.182,56	3.437,82	3.697,48	3.984,60	4.185,57
S 13	2.879,57	3.102,56	3.387,82	3.617,48	3.904,60	4.048,14
S 12	2.815,04	3.093,78	3.367,29	3.608,45	3.907,04	4.033,37
S 11b	2.715,30	3.049,78	3.195,64	3.563,13	3.850,24	4.022,50
S 11a	2.656,58	2.991,07	3.136,01	3.502,66	3.789,76	3.962,02
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.480,00	2.760,00	2.980,00	3.300,00	3.600,00	3.830,00
S 8b	2.480,00	2.760,00	2.980,00	3.300,00	3.600,00	3.830,00
S 8a	2.460,00	2.700,00	2.890,00	3.070,00	3.245,00	3.427,50
S 7	2.405,70	2.628,70	2.807,11	2.985,49	3.119,30	3.318,92
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.260,76	2.511,63	2.667,73	2.773,65	2.874,00	3.030,34
S 3	2.104,67	2.363,34	2.513,30	2.651,01	2.714,00	2.789,26
S 2	2.009,72	2.115,65	2.193,69	2.282,89	2.372,08	2.461,29

---

**Anlage E: (nicht belegt)**

---

**Anlage F: Beträge der in der Entgeltordnung  
(Anlage A zur AVO-DRS) geregelten Zulagen**

Gültig vom 01. März 2015 bis 29. Februar 2016

Nr. der Entgeltgruppenzulage	Euro/Monat
1	144,65
2	136,44
3	126,56
4	119,37
5	115,73
6	112,85
7	102,33
8	101,57
9	89,53
10	77,38
11	53,43

**Anlage F: Beträge der in der Entgeltordnung  
(Anlage A zur AVO-DRS) geregelten Zulagen**

Gültig ab 01. März 2016

Nr. der Entgeltgruppenzulage	Euro/Monat
1	147,98
2	139,58
3	129,47
4	122,12
5	118,39
6	115,45
7	104,68
8	103,91
9	91,59
10	79,16
11	54,66

---

## Anlage G: Liste der aufgehobenen KODA-Beschlüsse

- 1 *KODA-Dienstvertrag*  
Beschluss vom 06.10.1989, KABI. 1989, S. 687 ff. (Gl.-Nr. 0.4.1)  
Beschluss vom 12.12.1991, KABI. 1992, S. 39 (Gl.-Nr. 0.4.2)  
Beschluss vom 14.12.1994, KABI. 1994, S. 265 (Gl.-Nr. 0.4.3)  
Beschluss vom 24.06.1999, KABI. 1999, S. 562 (Gl.-Nr. 0.4.4/ 0.4.5)  
Beschluss vom 16.09.2009, KABI. 2009, S. 319-321 (Gl.-Nr. keine)
- 2 *Weitergeltung der bisherigen kirchlichen Regelungen und Inkrafttreten von Änderungen des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT)*  
Beschluss vom 31.08.1981, KABI. 1981, S. 279 (Gl.-Nr. 1.1.1.1)
- 3 *Protokollnotiz zu Nr. 3 des KODA-Beschlusses vom 31.08.1981 (Lehrer Richtlinien und Regelungen zum Ortszuschlag)*  
Beschluss vom 12.12.1991, KABI. 1992, S. 39 (Gl.-Nr. 1.1.1.2)
- 4 *Diözesanes Arbeitsvertragsrecht – hier: Regelung für die Zeit ab 01.10.2006*  
Beschluss vom 06.10.2006, KABI. 2006, S. 258 f. (Gl.-Nr. 1.1.1.3)
- 5 *Arbeitszeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit*  
Beschluss vom 24.11.2006, KABI. 2007, S. 12 (Gl.-Nr. 1.1.1.4)
- 6 *Anrechnung eines Zweitstudiums auf die Bewährungszeit*  
Beschluss vom 02.06.1982, KABI. 1982, S. 453 (Gl.-Nr. 1.1.2.1)
- 7 *Jubiläumszuwendungen*  
Beschluss vom 31.01.1983, KABI. 1983, S. 76 f. (Gl.-Nr. 1.1.3.1)  
Beschluss vom 27.01.1989, KABI. 1989, S. 429 (Gl.-Nr. 1.1.3.2)  
Beschluss vom 15.03.1999, KABI. 1999, S. 480 (Gl.-Nr. 1.1.3.3)  
Beschluss vom 07.11.2001, KABI. 2001, S. 548 (Gl.-Nr. 1.1.3.4/ 1.1.3.5)
- 8 *Auslegung des Begriffs „Öffentlicher Dienst“*  
Beschluss vom 14.04.1983, KABI. 1983, S. 122 (Gl.-Nr. 1.1.4.1)
- 9 *Übergangsgeld*  
Beschluss vom 14.04.1982, KABI. 1982, S.123 (Gl.-Nr. 1.1.5.1)  
Beschluss vom 14.09.1992, KABI. 1992, S. 228 (Gl.-Nr. 1.1.5.2)
- 10 *Beschäftigungszeit*  
Beschluss vom 04.07.1983, KABI. 1983, S. 154 (Gl.-Nr. 1.1.6.1)  
Beschluss vom 18.03.1988, KABI. 1988, S. 156 (Gl.-Nr. 1.1.6.2)  
Beschluss vom 14.09.1992, KABI. 1992, S. 228 (Gl.-Nr. 1.1.6.3)
- 11 *Dienstzeit*  
Beschluss vom 04.07.1983, KABI. 1983, S. 154 (Gl.-Nr. 1.1.7.1)  
Beschluss vom 27.01.1989, KABI. 1989, S. 429 (Gl.-Nr.1.1.7.2 / 1.1.7.3)

- 
- 12 § 70 BAT  
Beschluss vom 16.01.1984, KABI. 1984, S. 405 (Gl.-Nr. 1.1.8.1)  
Beschluss vom 12.03.1990, KABI. 1990, S. 98 (Gl.-Nr. 1.1.8.2)
- 13 *Außerkräftsetzten des MTL für Arbeiter der Länder (MTL II)*  
Beschluss vom 09.04.1984, KABI. 1984, S. 488 f. (Gl.-Nr. 1.1.9.1)
- 14 *Änderung von §§ 23a, 23b BAT (Bewährungsaufstieg)*  
Beschluss vom 25.02.1987, KABI. 1987, S. 100 (Gl.-Nr. 1.1.10.1)  
Beschluss vom 14.09.1992, KABI. 1992, S. 228 (Gl.-Nr. 1.1.10.2)  
Beschluss vom 14.09.1992, KABI. 1992, S. 228 (Gl.-Nr. 1.1.10.3)  
Beschluss vom 07.11.2001, KABI. 2001, S. 548 (Gl.-Nr. 1.1.10.4)  
Beschluss vom 05.05.2006, KABI. 2006, S. 151 (Gl.-Nr. 1.1.10.5)  
Beschluss vom 26.11.2007, KABI. 2008, S. 7 f. (Gl.-Nr. 1.1.10.6)  
Beschluss vom 12.11.2008, KABI. 2008, S. 398 (Gl.-Nr. 1.1.10.7)  
Beschluss vom 25.11.2009, KABI. 2010, S. 54 (Gl.-Nr. keine)
- 15 *Zahlung von Zeitzuschlägen*  
Beschluss vom 25.02.1987, KABI. 1987, S. 252 (Gl.-Nr. 1.1.11.1)  
Beschluss vom 08.02.1993, KABI. 1993, S. 380 (Gl.-Nr. 1.1.11.2)
- 16 *Ergänzung von § 15 BAT – Regelmäßige Arbeitszeit*  
Beschluss vom 27.01.1989, KABI. 1989, S. 430 (Gl.-Nr. 1.1.12.1)
- 17 *Ergänzung von § 50 BAT (Sonderurlaub)*  
Beschluss vom 20.02.1991, KABI. 1991, S. 463 (Gl.-Nr. 1.1.13.1)
- 18 *Änderung von § 3 Buchstabe d BAT*  
Beschluss vom 27.06.1991, KABI. 1991, S. 603 (Gl.-Nr. 1.1.14.1.)
- 19 *65. Tarifvertrag zur Änderung des BAT vom 30.10.1990*  
Beschluss vom 11.09.1991, KABI. 1991, S. 711 (Gl.-Nr. 1.1.15.1)
- 20 *§ 46 BAT Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung*  
Beschluss vom 11.09.1991, KABI. 1991, S. 711 (Gl.-Nr. 1.1.16.1)  
Beschluss vom 14.10.1994, KABI. 1994, S. 268 (Gl.-Nr. 1.1.16.2)  
Beschluss vom 15.03.1999, KABI. 1999, S. 480 (Gl.-Nr. 1.1.16.3)  
Beschluss vom 28.11.2002, KABI. 2003, S. 303 (Gl.-Nr. 1.1.16.4)
- 21 *Änderung von § 37 Abs. 1 und 2 BAT (Krankenbezüge)*  
Entscheidung des Bischofs vom 29.04.1993, (Gl.-Nr. 1.1.17.1)  
KABI. 1993, S. 412
- 22 *Regelung für weitere Arbeitsbefreiung (§ 52 BAT/KODA)*  
Beschluss vom 12.11.1996, KABI. 1997, S. 318 (Gl.-Nr. 1.1.18.1)  
Beschluss vom 04.12.2000, KABI. 2001, S. 342 (Gl.-Nr. 1.1.18.2)  
Beschluss vom 05.05.2006, KABI. 2006, S. 152 (Gl.-Nr. 1.1.18.3)  
Beschluss vom 26.11.2007, KABI. 2008, S. 7 (Gl.-Nr. 1.1.18.4)  
Beschluss vom 12.11.2008, KABI. 2008, S. 399 (Gl.-Nr. 1.1.18.5)  
Beschluss vom 25.11.2009, KABI. 2010, S. 54 (Gl.-Nr. keine)
- 23 *Änderungen des BAT i.d.F. der Beschlüsse der*



- 
- Bistums-KODA*  
 Beschluss vom 15.03.1999, KABI. 1999, S. 480 (Gl.-Nr. 1.1.19.1)  
 Beschluss vom 20.01.2000, KABI. 2000, S. 73 (Gl.-Nr. 1.1.19.2)
- 24 *Regelung sozialer Leistungen (Beihilfen für Pflichtversicherte)*  
 Beschluss vom 06.10.1989, KABI. 1989, S. 686 (Gl.-Nr. 1.1.20.1)  
 Beschluss vom 14.10.1994, KABI. 1994, S. 268 (Gl.-Nr. 1.1.20.2)  
 Beschluss vom 15.03.1999, KABI. 1999, S. 480 (Gl.-Nr. 1.1.20.3/ 1.1.20.4)
- 25 *Ergänzung des § 26 BAT – Bestandteile der Vergütung*  
 Beschluss vom 15.03.1999, KABI 1999, S. 480 (Gl.-Nr. 1.1.21/ 1.1.21.1)
- 26 *Aussetzung des Vollzugs der Tarifverträge zur Neuregelung der Vergütungen, Löhne usw. im Landesbereich für 2000*  
 Beschluss vom 01.03.2000, KABI. 2000, S. 96 (Gl.-Nr. 1.1.22.1)
- 27 *Befristete Änderung des Tarifvertrags über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16.03.1977 i.d.F. des Änderungsstarifvertrags Nr. 7 vom 26.05.1992*  
 Beschluss vom 16.02.2001, KABI. 2001, S. 431 (Gl.-Nr. 1.1.23/ 1.1.23.1)
- 28 *Regelung eines Anspruchs auf drei zusammenhängende Wochen Erholungsurlaub in den schulischen Sommerferien für Eltern (§ 47 Abs. 6 BAT/KODA)*  
 Beschluss vom 09.02.2004, KABI. 2004, S. 86 (Gl.-Nr. 1.1.24/ 1.1.24.1)
- 29 *Beschluss der Bistums-KODA vom 18. September 2008: Vergütungserhöhung*  
 Beschluss vom 18.09.2008, KABI. 2008, S. 306 (Gl.-Nr. 1.1.25/ 1.1.25.1)
- 30 *Vergütungserhöhung, Arbeitszeit, Grundvergütung*  
 Beschluss vom 03.07.2009, KABI. 2009, S. 204 (Gl.-Nr. 1.1.26/ 1.1.26.1)
- 31 *Besoldungsordnung für Mesner*  
 Beschluss vom 02.06.1982, KABI. 1982, S. 452 (Gl.-Nr. 1.2.1.1)  
 Beschluss vom 27.06.1991, KABI. 1991, S. 603 (Gl.-Nr. 1.2.1.2)  
 Beschluss vom 16.03.1992, KABI. 1992, S. 87 (Gl.-Nr. 1.2.1.3)
- 32 *Eingruppierung von Hausmeistern, die nicht an Schulen und Verwaltungsgebäuden tätig sind*  
 Beschluss vom 02.06.1982, KABI. 1982, S. 453 (Gl.-Nr. 1.2.2.1)  
 Beschluss vom 27.06.1991, KABI. 1991, S. 603 (Gl.-Nr. 1.2.2.2)  
 Beschluss vom 16.03.1992, KABI. 1992, S. 87 (Gl.-Nr. 1.2.2.3)  
 Beschluss vom 23.03.2007, KABI. 2007, S.134 (Gl.-Nr. keine)
- 33 *Eingruppierung der Fachhochschulabsolventen/ Absolventen an einem Seminar für Gemeindepastoral und Religionspädagogik*  
 Beschluss vom 04.07.1983, KABI. 1983, S. 154 (Gl.-Nr. 1.2.3.1)  
 Beschluss vom 14.12.1989, KABI. 1990, S. 25 (Gl.-Nr. 1.2.3.2)  
 Beschluss vom 12.12.1991, KABI. 1992, S. 38 (Gl.-Nr. 1.2.3.3)  
 Beschluss vom 08.02.1993, KABI. 1993, S. 380 (Gl.-Nr. 1.2.3.3)

- Beschluss vom 16.01.1984, KABI. 1984, S. 405 (Gl.-Nr. 1.2.3.4)  
 Beschluss vom 21.11.2011, KABI. 2012, S. 9 (Gl.-Nr. keine)
- 34 *Einzelstunden- und Pauschalvergütungssätze von nebenberuflich erteiltem Religionsunterricht*  
 Beschluss vom 17.10.1983, KABI. 1983, S. 322 (Gl.-Nr. 1.2.4.1)
- 35 *Regelung der Arbeitsverhältnisse von nebenamtlich tätigen Mitarbeitern*  
 Beschluss vom 09.04.1984, KABI. 1984, S. 486 ff. (Gl.-Nr. 1.2.5.1)  
 Beschluss vom 18.03.1988, KABI. 1988, S. 156 (Gl.-Nr. 1.2.5.2)  
 Beschluss vom 22.02.1991, KABI. 1991, S. 463 (Gl.-Nr. 1.2.5.3)  
 Beschluss vom 14.09.1992, KABI. 1992, S. 228 (Gl.-Nr. 1.2.5.4)  
 Beschluss vom 15.03.1999, KABI. 1999, S. 480 (Gl.-Nr. 1.2.5.5/ 1.2.5.6)
- 36 *Eingruppierung und Arbeitszeit nebenamtlich tätiger Kirchenmusiker*  
 Beschluss vom 09.04.1984, KABI. 1984, S. 488 (Gl.-Nr. 1.2.6.1)  
 Beschluss vom 18.03.1988, KABI. 1988, S. 156 (Gl.-Nr. 1.2.6.2)
- 37 *Regelung der Vergütung für Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, wenn sie im Anschluss an die Hochschulbildung im kirchlichen Dienst angestellt werden*  
 Beschluss vom 23.07.1984, KABI. 1984, S. 583 ff. (Gl.-Nr. 1.2.7.1)  
 Beschluss vom 13.03.1985, KABI. 1985, S. 153 ff. (Gl.-Nr. 1.2.7.2 / 1.2.7.3)
- 38 *Regelung der Regelstundenmaße der Religionslehrer i.K.*  
 Beschluss vom 23.07.1984, KABI. 1984, S. 583 (Gl.-Nr. 1.2.8/ 1.2.8.1)  
 Beschluss vom 11.03.1998, KABI. 1998, S. 78 (Gl.-Nr. 1.2.8.2)  
 Beschluss vom 31.07.2003, KABI. 2003, S. 600 (Gl.-Nr. 1.2.8.3)
- 39 *Eingruppierung von Zweitkräften in Kindergärten und Kindertagesstätten*  
 Beschluss vom 21.11.1986, KABI. 1987, S. 41 (Gl.-Nr. 1.2.9/ 1.2.9.1/ 1.2.9.2)
- Beschluss vom 15.10.1990, KABI. 1990, S. 238 (Gl.-Nr. 1.2.9.3/ 1.2.9.4)  
 Beschluss vom 14.10.1991, KABI. 1991, S. 712 (Gl.-Nr. 1.2.9.5)  
 Beschluss vom 16.03.1992, KABI. 1992, S. 86/87 (Gl.-Nr. 1.2.9.6)  
 Beschluss vom 25.11.2009, KABI. 2010, S. 54 (Gl.-Nr. keine)
- 40 *Regelung der Arbeitsverhältnisse der nebenamtlich tätigen Mitarbeiter im Religionsunterricht*  
 Beschluss vom 21.11.1986, KABI. 1987, S. 41 (Gl.-Nr. 1.2.10.1)  
 Beschluss vom 18.03.1988, KABI. 1988, S. 156 (Gl.-Nr. 1.2.10.2)
- 41 *Eingruppierung der Mitarbeiter in der ambulanten Pflege*  
 Beschluss vom 18.03.1988, KABI. 1988, S. 157 (Gl.-Nr. 1.2.11.1)  
 Beschluss vom 06.10.1989, KABI. 1989, S. 685 (Gl.-Nr. 1.2.11.2)
- 42 *Neuregelung der Eingruppierung der Mitarbeiter in der Haus- und Familienpflege*  
 Beschluss vom 27.06.1991, KABI. 1991, S. 603 (Gl.-Nr. keine)

- 
- 43 *Eingruppierung von Fachhauswirtschafterinnen für ältere Menschen*  
Beschluss vom 15.10.1990, KABI. 1990, S. 237 (Gl.-Nr. 1.2.12.1)
- 44 *Eingruppierung von Mitarbeitern im Religionsunterricht mit abgeschlossener Ausbildung in „Theologie im Fernkurs“*  
Beschluss vom 12.12.1991, KABI. 1992, S. 39 (Gl.-Nr. 1.2.13.1)
- 45 *Eingruppierung von Pfarramtssekretärinnen*  
Beschluss vom 16.03.1992, KABI. 1992, S. 86 (Gl.-Nr. 1.2.14.1)
- 46 *Protokollnotiz zu Nr. 3 von BAT SR 2r*  
Beschluss vom 07.11.2001, KABI. 2001, S. 548 (Gl.-Nr. 1.2.15)
- 47 *Vergütung bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV*  
Beschluss vom 13.03.2003, KABI. 2003, S. 456 (Gl.-Nr. 1.2.16.1)  
Beschluss vom 05.05.2006, KABI. 2006, S. 151 (Gl.-Nr. 1.2.16.2)  
Beschluss vom 26.11.2007, KABI. 2008, S. 8 (Gl.-Nr. 1.2.16.3)  
Beschluss vom 12.11.2008, KABI. 2008, S. 398 (Gl.-Nr. 1.2.16.4)  
Beschluss vom 25.11.2009, KABI. 2010, S. 54 (Gl.-Nr. keine)
- 48 *Regelung der Rechtsverhältnisse der Vorpraktikanten im Erziehungsdienst*  
Beschluss vom 23.07.1984, KABI. 1984, S. 583 f. (Gl.-Nr. 1.3.1.1)  
Beschluss vom 27.01.1989, KABI. 1989, S. 428 (Gl.-Nr. 1.3.1.2/ 1.3.1.3/1.3.1.4/ 1.3.1.5)
- 49 *Regelung -der Arbeitsbedingungen der Praktikanten/Innen des Sozial- und Erziehungsdienstes -des Entgelts für Gemeindeassistenten, Pastoralassistenten, Referendare im kirchlichen Vorbereitungsdienst zur Erlangung der Lehrbefähigung im Fach kath. Religionslehre an beruflichen Schulen*  
Beschluss vom 23.07.1984, KABI. 1984, S. 583 ff. (Gl.-Nr. 1.3.2.1)  
Beschluss vom 13.03.1985, KABI. 1985, S. 153 (Gl.-Nr. 1.3.2.2 / 1.3.2.3/ 1.3.2.4/ 1.3.2.5)
- 50 *Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Pastoralpraktikanten*  
Beschluss vom 18.10.1985, KABI. 1985, S. 358 (Gl.-Nr. 1.3.3.1)
- 51 *Regelung der Ausbildungsverhältnisse für Praktikanten vor der Aufnahme in die Fachhochschule für Sozial- und Religionspädagogik und der Praktikanten vor der Aufnahme in das Seminar für Gemeindepastoral und Religionspädagogik*  
Beschluss vom 18.10.1985, KABI. 1985, S. 359 (Gl.-Nr. 1.3.4.1)  
Beschluss vom 27.01.1989, KABI. 1989, S. 429 (Gl.-Nr. 1.3.4.2/ 1.3.4.3)
- 52 *Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten für den Beruf des Altenpflegers und Haus- und Familienpflegers*  
Beschluss vom 25.09.1986, KABI. 1986, S. 866 (Gl.-Nr. 1.3.5.1)  
Beschluss vom 06.10.1989, KABI. 1989, S. 686 (Gl.-Nr. 1.3.5.2/ 1.3.5.3)

- 
- 53 *Tarifvertrag über eine Zuwendung für Ärzte/Ärztinnen im Praktikum*  
*Änderung von § 1 Abs. 2 Nr. 2 Buchstabe b*  
Entscheidung des Bischofs vom 29.04.1993, KABI. 1993, S. 412 (Gl.-Nr. 1.3.6.1)
- 54 *Änderung von § 6 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe a*  
*Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen / Praktikanten (TVPrakt);*  
Beschluss vom 29.04.1993, KABI. 1993, S. 412 (Gl.-Nr. 1.3.7.1)
- 55 *Änderung von § 13 Satz 1 Buchstabe a Tarifvertrag zur*  
*Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen /*  
*Schüler, die nach Maßgabe des*  
*Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes*  
*ausgebildet werden;*  
Beschluss vom 29.04.1993, KABI. 1993, S. 412 (Gl.-Nr. 1.3.8.1)
- 56 *Änderung von § 11 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe a*  
*Manteltarifvertrag für Auszubildende*  
Beschluss vom 29.04.1993, KABI. 1993, S. 412 (Gl.-Nr. 1.3.9.1)
- 57 *Darlehen für die Anschaffung eines*  
*Personenkraftwagens*  
Beschluss vom 31.08.1981, KABI. 1981, S. 279 (Gl.-Nr. 1.4.1.1)  
Beschluss vom 06.10.1989, KABI. 1989, S. 686 f. (Gl.-Nr. 1.4.1.2)  
Beschluss vom 14.10.1994, KABI. 1994, S. 265 (Gl.-Nr. 1.4.1.3)  
Beschluss vom 07.11.2001, KABI. 2001, S. 548 (Gl.-Nr. 1.4.1.4/ 1.4.1.5)
- 58 *Sonderurlaub für Bildungsmaßnahmen*  
Beschluss vom 14.04.1983, KABI. 1983, S. 122 f. (Gl.-Nr. 1.4.2.1)
- 59 *Nicht-Anrechnung des Mutterschaftsurlaubes auf den*  
*Erholungsurlaub*  
Beschluss vom 14.04.1983, KABI. 1983, S. 122 f. (Gl.-Nr. 1.4.3.1)
- 60 *Urlaubsgeld bei Eintritt der gesetzlichen*  
*Mutterschutzfrist bzw. des Mutterschutzurlaubes*  
Beschluss vom 14.04.1983 Teil A und C, KABI. 1983, S. 122 ff. (Gl.-Nr. 1.4.4.1)
- 61 *Jährliche Sonderzuwendung*  
Beschluss vom 14.04.1982, KABI. 1983, S.124 (Gl.-Nr. 1.4.5.1)  
Beschluss vom 14.09.1992, KABI. 1992, S. 228 (Gl.-Nr. 1.4.5.2)  
Beschluss vom 14.09.1992, KABI. 1992, S. 228 (Gl.-Nr. 1.4.5.3)
- 62 *Beschäftigungsförderungsgesetz*  
Beschluss vom 18.10.1985, KABI. 1985, S. 358 (Gl.-Nr. 1.4.6.1)
- 63 *Regelung für den Eintritt in den Vorruhestand*  
Beschluss vom 13.12.1985, KABI. 1985, S. 388 (Gl.-Nr. 1.4.7.1)
- 64 *Soziale Leistungen Teil V*  
Beschluss vom 06.10.1989, KABI. 1989, S. 686 (Gl.-Nr. 1.4.9.1)

- 
- 65 *Altersteilzeitregelung*  
 Beschluss vom 14.12.1989, KABI. 1990, S. 25 (Gl.-Nr. 1.4.10.1)  
 Beschluss vom 29.10.2009, KABI. 2009, S. 340 (Gl.-Nr. keine)
- 66 *Regelung über Fahrkostenzuschüsse*  
 Beschluss vom 31.01.1983, KABI. 1983, S. 76 f. (Gl.-Nr. 1.4.11.1 )  
 Beschluss vom 06.10.1989, KABI. 1989, S. 686 (Gl.-Nr. 1.4.11.2 )  
 Beschluss vom 16.02.2001, KABI. 2001, S. 432 (Gl.-Nr. 1.4.11.3)  
 Beschluss vom 07.11.2001, KABI. 2001, S. 548 (Gl.-Nr. 1.4.11.4/ 1.4.11.5/ 1.4.11.6)
- 67 *Pauschalversteuerung der Fahrkostenzuschüsse zwischen Wohnung und Dienststätte*  
 Beschluss vom 12.03.1990, KABI. 1990, S. 98 (Gl.-Nr. 1.4.12.1)
- 68 *Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) - Versorgungsordnung*  
 Beschluss vom 28.11.2002, KABI. 2003, S. 303 (Gl.-Nr. 1.4.16.1)
- 69 *Verzicht auf Leistungen*  
 Beschluss vom 20.02.1991, KABI. 1991, S. 463 (Gl.-Nr. 1.4.14.1/ 1.4.14.2)
- 70 *Ergänzende Regelungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung vom 15.04.2002 (KABI. 2002, S.161)*  
 Beschluss vom 26.09.2002, KABI. 2002, S. 206 f. (Gl.-Nr. 1.4.15/ 1.4.15.1)  
 Beschluss vom 13.03.2003, KABI. 2003, S. 456 (Gl.-Nr. 1.4.15.2)  
 Beschluss vom 14.10.2004, KABI. 2004, S. 267 (Gl.-Nr. 1.4.15.3)
- 71 *(derzeit nicht belegt)*

### **Anlage H: Liste der fortgeltenden KODA-Beschlüsse**

<b>Nr.</b>	<b>Beschlussinhalt</b>	<b>Beschlussdatum</b>	<b>KABI.</b>
1	Ergänzende Regelungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung vom 1.10.2007	03.07.2009	2009, S. 221
2	Richtlinien für die Gewährung von Darlehen zur Anschaffung von Kraftfahrzeugen	28.04.2014 und 05.06.2014	2014 Nr. 11, S. 415 f.
3	Mietzuschüsse	7. 11.2001	2001, S. 548

### **H – 1 Ergänzende Regelungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung vom 01.10.2007**

Beschluss der Bistums-KODA vom 3. Juli 2009, KABI. 2009, S. 221

#### **§ 1 Umwandelbare Entgeltbestandteile**

---

(1) Alle Entgeltbestandteile können umgewandelt werden, soweit sie nicht gesetzlich oder durch § 1 Abs. 2 ausgeschlossen sind.

(2) Nicht umgewandelt werden können steuerfreie Aufwandsentschädigungen, Einnahmen nach § 3 Nr. 26 und § 3 Nr. 26a EStG, Einnahmen, die nach § 2 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 2 und Abs. 2 Nr. 1 der Arbeitsentgeltverordnung in der jeweils geltenden Fassung nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, Krankengeldzuschuss sowie der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

(3) Umgewandelt werden kann

- ein monatlich gleichbleibender Betrag oder

- ein monatlich gleichbleibender Betrag zuzüglich in bis zu zwei Monaten ein Betrag aus Einmalzahlungen oder

- in bis zu zwei Monaten ein Betrag aus Einmalzahlungen.

(4) Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, soll der Arbeitnehmer jährlich einen Beitrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV für seine betriebliche Altersversorgung verwenden.

## **§ 2 Zuschuss nach Nr. 5.3 des Beschlusses der Zentral-KODA**

(1) Der Zuschuss wird für jeden Monat geleistet, in welchem Arbeitsentgelt umgewandelt wird und Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht. Er wird mit den laufenden monatlichen Bezügen zahlbar gemacht und an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt.

(2) Abweichend von Absatz 1, Satz 2 kann eine einmalige jährliche Zahlung des Zuschusses erfolgen, wenn hierfür gravierende abrechnungstechnische oder steuerrechtliche Notwendigkeiten vorliegen. Der Zuschuss ist spätestens zum Zahltermin der Vergütung für den Monat Dezember fällig.

## **§ 3 Verfahren**

(1) Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist vom Mitarbeiter spätestens sechs Wochen vor dem Zahltag, zu dem die entsprechende Vereinbarung in Kraft treten soll, dem Dienstgeber gegenüber geltend zu machen.

(2) Die Entgeltumwandlung kommt durch Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien zu Stande. Während des laufenden Kalenderjahres kann die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung nur aus wichtigem Grund geändert oder gekündigt werden.

## **§ 4 Inkrafttreten**

Diese Regelung tritt zum 01.01.2009 in Kraft.

# **H – 2 Richtlinien für die Gewährung von Darlehen zur Anschaffung von Kraftfahrzeugen**

Beschluss der Bistums-KODA vom 31.08.1981, KABI. 1981, S. 279 in der Fassung vom 01.01.2002, KABI. 2002, S. 41 zuletzt geändert (Neufassung) durch Beschluss der Bistums-KODA vom 28.04.2014 und 05.06.2014 KABI: 2014 Nr. 11, S. 415 f.

## **I. Richtlinien für die Gewährung von Darlehen zur Anschaffung von Kraftfahrzeugen**

### **Präambel**

1Die Diözese Rottenburg-Stuttgart als Flächendiözese hat in ihrer Eigenschaft als Dienstgeber ein Interesse daran, dass die Beschäftigten ihre dienstlichen Aufträge vor Ort erledigen können.  
2Damit für diese Zwecke keine Dienstfahrzeuge durch den Dienstgeber vorgehalten werden

---

müssen, unterstützen die Diözese und die kirchlichen Rechtsträger in ihrem Bereich die Beschäftigten beim Kauf eines privateigenen Kraftfahrzeuges.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Richtlinien gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beschäftigte) im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung.

### **§ 2 Darlehenshöhe, Darlehensbedingungen**

(1) Beschäftigte nach § 1 erhalten für die Anschaffung eines privateigenen Kraftfahrzeuges (Pkw oder Motorrad, Moped etc.) auf Antrag einen Gehaltsvorschuss in Höhe von 2.600,-- € und ein Darlehen in Höhe von 7.400,-- €, sofern das Kraftfahrzeug für den Dienstreiseverkehr vom Dienstgeber zugelassen ist. Gehaltsvorschuss und/oder ein Darlehen können pro Kraftfahrzeug nur einmal gewährt werden.

(2) Das Darlehen ist für die Darlehenslaufzeit mit dem Darlehenszinssatz des Kirchlichen Hilfsfonds der Diözese Rottenburg-Stuttgart zu verzinsen. Es gilt der Zinssatz zum Zeitpunkt des Abschlusses des Darlehensvertrages für die gesamte Darlehenslaufzeit.

(3) Das Darlehen wird nur bis zu der Höhe gewährt, welche die Summe aus Gehaltsvorschuss und Darlehen die Anschaffungskosten des Kraftfahrzeuges nicht übersteigt. Das Darlehen kann auch zur Finanzierung einer Leasingonderzahlung im Falle eines Leasingvertrages gewährt werden.

(4) Für die Ersatzbeschaffung eines Kraftfahrzeuges, für das bereits ein Gehaltsvorschuss oder ein Darlehen zusammen mit einem neuen Darlehen in Anspruch genommen wurde, wird ein neuer Gehaltsvorschuss bzw. ein neues Darlehen nur bis zur Höhe des maximalen Darlehensbetrages gewährt (Aufstockung).

(5) Darlehen und Gehaltsvorschuss sind in dieser Reihenfolge in 60 gleichen Monatsraten zu tilgen, wenn nicht auf Wunsch der/des Beschäftigten eine kürzere Laufzeit vereinbart wird.

### **§ 3 Darlehen für Auszubildende**

Auszubildenden kann ein zinsloses Darlehen (Gehaltsvorschuss) i.H.v. 2.600,-- € gewährt werden, das in der Regel mit Ausbildungsende zurück zu zahlen ist.

### **§ 4 Rückzahlung**

Bei vorzeitiger Beendigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses ist der Rest des Gehaltsvorschusses bzw. Darlehens in einer Summe sofort zur Rückzahlung fällig.

### **§ 5 Ausnahmen**

Von diesen Regelungen kann das Bischöfliche Ordinariat in begründeten Einzelfällen abweichen.

## **II. Inkrafttreten**

(1) Diese Richtlinien treten zum 01.07.2014 in Kraft.

(2) Diese Richtlinien ersetzen zum 01.07.2014 den Beschluss der Bistums-KODA vom 31.08.1981, KABI. 1981, S. 279 in der Fassung vom 01.01.2002, KABI. 2002, S. 41.

## **H – 3 Regelung über Mietzuschüsse<sup>1</sup>**

Beschluss der Bistums-KODA vom 7. 11.2001, KABI. 2001, S. 548  
Neufassung ab 1. 1. 2002

Teil III (Mietzuschüsse) des KODA-Beschlusses über die Regelung sozialer Leistungen vom 6. Oktober 1989 (KABI. 1989, S. 687 und KABI. 1990, S. 25) wird wie folgt neu gefasst:



---

1. Hauptamtlich beschäftigte Mitarbeiter, die überwiegend zum Unterhalt ihrer Familie beitragen oder alleinstehend sind und die keine eigene Wohnung am Dienstort oder in dessen näherem Einzugsbereich haben, erhalten auf Antrag einen Mietzuschuss für den familiengerechten Teil ihrer Wohnung, wenn die zumutbare Miete überschritten wird. Als familiengerechte Wohnungsgröße gelten folgende Wohnflächen:

Für 1 Person bis zu	40 m <sup>2</sup>	Für 4 Personen bis zu	95 m <sup>2</sup>
Für 2 Personen bis zu	65 m <sup>2</sup>	Für 5 Personen bis zu	110 m <sup>2</sup>
Für 3 Personen bis zu	80 m <sup>2</sup>	Für jede weitere Person	10 m <sup>2</sup>

Berücksichtigt werden der Mitarbeiter, sein Ehegatte und kindergeldberechtigte, kinderschussberechtigte und kinderschlagsberechtigte Kinder.

2. Als zumutbare Miete gelten folgende Vomhundertsätze der Einkünfte des Mitarbeiters und seines Ehegatten:

unter 1790 € monatlich = 18 %	ab 2812 € monatlich = 21 %
ab 1790 € monatlich = 19 %	ab 3323 € monatlich = 22 %
ab 2301 € monatlich = 20 %	

<sup>1</sup> Gilt auch für die kirchlichen Beamten (KABl. 1983, S. 77)

Der Vomhundertsatz erhöht sich um jeweils 1 % je 511 € höherer Einkünfte. Einkünfte im Sinne dieser Bestimmung sind die regelmäßigen monatlichen Bruttobezüge des Mitarbeiters und seines Ehegatten einschließlich sonstiger Einkünfte, auf die ein Rechtsanspruch besteht, wie z. B. Renten, Versorgungsbezüge und Unterhaltszahlungen. Das gesetzliche Kindergeld, Erziehungsgeld nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz - BAFÖG - bleiben unberücksichtigt.

3. Als Höchstbetrag wird ein Quadratmeterpreis von 6 € anerkannt.

4. Soweit Anspruch auf staatliches Wohngeld besteht, besteht kein Anspruch auf Mietzuschuss.

5. Der Zuschuss wird in Höhe des Differenzbetrages zwischen der gezahlten Miete für den familiengerechten Teil der Wohnung und der errechneten zumutbaren Mietbelastung gezahlt.

Für die Berechnung der zumutbaren Mietbelastung und die Festsetzung des Mietzuschusses sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung maßgebend. Änderungen des Familienstandes, Familiengröße, Miete und Wohnungsgröße werden ab 1. des Monats berücksichtigt, in dem das maßgebende Ereignis eingetreten ist und der Mitarbeiter dies innerhalb von einem Monat nach Eintritt der Änderung beantragt. Im Übrigen, insbesondere bei der Ermittlung der Einkünfte, ist jeweils der 1. Januar des Kalenderjahres maßgebend, für das Mietzuschuss zu gewähren ist. Vergütungserhöhungen bleiben im laufenden Kalenderjahr unberücksichtigt. Der Mietzuschuss wird auf volle € aufgerundet. Ergibt sich bei der Berechnung ein Betrag von weniger als € 10, wird kein Zuschuss gezahlt. Die Zahlung eines Zuschusses entfällt auch, wenn dem Mitarbeiter eine Bedienstetenwohnung angeboten wird, deren Bezug für ihn zumutbar ist. Bei voll möblierten Wohnungen wird für die Möblierung durch den Vermieter ein Abschlag von 30 %, bei Teilmöblierung ein Abschlag von 15 % auf den tatsächlichen Mietzins in Anrechnung gebracht.“

---

## **Anlage K: Liste der für die Diözese Rottenburg-Stuttgart in Kraft gesetzten Zentral-KODA-Beschlüsse**

### **K – 1: Beschluss der Zentral-KODA vom 15. April 2002 zur Entgeltumwandlung**

**11. November 2009: Die Zentral-KODA beschließt, den Beschluss zur Entgeltumwandlung vom 15.04.2002, zuletzt geändert durch Beschluss vom 01.10.2007, wie folgt zu ändern:**

Ziffer 1 b wird um folgenden Satz 2 ergänzt:

Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.

---

Der Beschluss lautet damit insgesamt wie folgt:

#### **Entgeltumwandlung**

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

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

---

Festlegung nicht vor, hat auf Verlangen des Mitarbeiters der Dienstgeber festzulegen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder der Selbsthilfe VvaG) durchzuführen ist.

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

#### Erläuterung zur Umsetzung des Beschlusses

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

---

## **K – 2: Beschluss der Zentral-KODA vom 01. Juli 2004: Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich**

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Ordnung gilt für Tätigkeiten von Mitarbeitern im liturgischen Bereich, auf die gem. § 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG das Arbeitszeitgesetz nicht anzuwenden ist. In den liturgischen Bereich fallen nur solche Aufgaben, die für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gottesdiensten und/oder aus damit im Zusammenhang stehenden Gründen notwendig sind.

(2) Weitere berufliche Tätigkeiten sind bei der Ermittlung der höchstzulässigen Arbeitszeit zu berücksichtigen.

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

### **§ 2 Begriffsbestimmungen**

Hinsichtlich der in dieser Ordnung verwendeten Begriffe wird § 2 des Arbeitszeitgesetzes vom 6.6.1994 (BGBl. I S. 1170) für entsprechend anwendbar erklärt.

### **§ 3 Arbeitszeit**

(1) Die Arbeitszeit ist dienstplanmäßig auf höchstens 6 Tage in der Woche zu verteilen.

(2) Die tägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 26 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden täglich nicht überschritten werden.

(3) Die tägliche Arbeitszeit kann an Ostern und Weihnachten an bis zu drei aufeinanderfolgenden Tagen sowie an bis zu 8 besonderen Gemeindefesttagen auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn die über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit innerhalb von 4 Wochen ausgeglichen wird.

(4) Zusammen mit Beschäftigungsverhältnissen außerhalb des liturgischen Bereichs soll die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. Bei Abschluss eines Arbeitsvertrages hat der Dienstgeber zu überprüfen, ob und gegebenenfalls mit welchem zeitlichen Umfang weitere Arbeitsverhältnisse bestehen.

### **§ 4 Ruhepausen**

Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden und von mindestens 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Pausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Mitarbeiter nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

### **§ 5 Ruhezeit**

(1) Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.

(2) Soweit die zeitliche Lage der Gottesdienste oder andere Tätigkeiten im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 dies erfordern, kann die Mindestdauer der Ruhezeit bis zu fünf mal innerhalb von vier Wochen auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden, wenn die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird. Diese Verkürzung darf nicht öfter als 2mal aufeinander folgen.

---

(3) Die Ruhezeit kann an Ostern und Weihnachten an bis zu zwei aufeinanderfolgenden Tagen sowie vor oder nach der täglichen Arbeitszeit an einem besonderen Gemeindefeiertag (z. B. Patronatsfest) auf bis zu 7 Stunden verkürzt werden, wenn die Verkürzung innerhalb von 2 Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeiten ausgeglichen wird.

### **§ 6 Arbeit an Sonn- und Feiertagen**

An Sonn- und Feiertagen dürfen Mitarbeiter nur zu Tätigkeiten im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 herangezogen werden.

Werden Mitarbeiter an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag oder an einem Werktag, an dem aufgrund einer besonderen kirchlichen Feiertagsregelung oder betrieblichen Regelung nicht gearbeitet wird, dienstplanmäßig beschäftigt, wird die geleistete Arbeit dadurch ausgeglichen, dass die Mitarbeiter

innerhalb der nächsten 4 Wochen einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag erhalten oder einmal im Jahr für je 2 Wochenfeiertage einen arbeitsfreien Samstag mit dem darauffolgenden Sonntag erhalten.

### **§ 7 Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am 1.1.2006 in Kraft. Arbeitszeitschutzregelungen, die von in Art. 7 GrO genannten Kommissionen beschlossen und spätestens bis zum 1.1.2006 in Kraft gesetzt sind, bleiben einschließlich etwaiger künftiger Änderungen unberührt.

---

### **K – 3: Beschluss der Zentral-KODA vom 06. November 2008: Einbeziehungsklauseln**

In die Arbeitsvertragsrechtsformulare ist folgender Passus aufzunehmen.

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

### **K – 4: Beschluss der Zentral-KODA vom 06. November 2008: Kinderbezogene Entgeltbestandteile**

Kinderbezogene Entgeltbestandteile, auf die zum Zeitpunkt des Wechsels von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) zu einem anderen Dienstgeber Anspruch besteht, werden vom neuen Dienstgeber als Besitzstand weitergezahlt, so lange den Beschäftigten nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) Kindergeld gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 oder 65 EStG oder der §§ 3 oder 4 BKGG gezahlt würde.

An die Stelle des bisherigen Besitzstands tritt eine andere geldwerte Leistung, wenn diese in der aufgrund von Art. 7 GrO errichteten zuständigen Kommission ausdrücklich als kinderbezogener Entgeltbestandteil gekennzeichnet worden ist. Diese Regelung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischen dem 01.01.2009 und dem 31.12.2012 den kirchlichen Dienstgeber wechseln, jeweils für die Dauer von insgesamt vier Jahren. Nach zwei Jahren halbiert sich der jeweilige Besitzstandswahrungsanspruch.

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

---

**K – 5: Beschluss der Zentral-KODA vom 12. November 2009:  
Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von  
Stufenlaufzeiten**

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

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

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

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

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

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

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

cc) in der Vordienstzeit einschlägige Berufserfahrung gesammelt wurde.

Protokollerklärung zu Ziffer 1.2

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

2. Bei der Entscheidung über die Anrechnung von Vordienstzeiten sind die Möglichkeiten der Refinanzierung aus der öffentlichen Hand mit abzuwägen.

3. Von den vorstehenden Vorschriften abweichende, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter günstigere Regelungen in den Arbeitsvertragsordnungen bleiben unberührt.

4. Diese Ordnung tritt am 1. März 2010 in Kraft.

---

## **K-6 Entgeltumwandlung Änderungsbeschluss der Zentral-KODA vom 21.03.2013**

gemäß § 3 Abs. 1 Ziffer 1 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO):

Nr. 5.3 Satz 4 „Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt“ wird als Satz 2 in Nr. 5.1 eingefügt.  
Der bisherige Satz 2 in Nr. 5.1 wird Satz 3.

N. 5.2 wird wie folgt geändert:

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

Der Beschluss lautet damit insgesamt wie folgt:

### **Entgeltumwandlung**

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

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



- 
5. Bietet die für die zusätzliche betriebliche Altersversorgung zuständige Kasse bis zum 31. Oktober 2002 keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. Nimmt die zuständige Kommission diese Festlegung nicht vor, hat auf Verlangen des Mitarbeiters der Dienstgeber festzulegen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder der Selbsthilfe VvaG) durchzuführen ist
- 5.1 Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13% des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).
- 5.2 Für umgewandelte Beträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitragen und zu versteuern.
- 5.3 Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden.
6. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

#### Erläuterung zur Umsetzung des Beschlusses

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

---

# Entgeltordnung

## AVO-DRS

(Anlage A zur AVO-DRS)

in der Fassung des Beschlusses der Bistums-KODA zur 19. Änderung der AVO-DRS  
vom 15.02.2016 (Stand 01.01.2016)

### Legende

schwarz: eigenständige Regelung

blaugrau: Wortlaut ist vom TV-L unverändert übernommen  
(Abschnitt 20 ist dem Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 27.07.2009 zum TVöD –  
Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) vom 13.09.2005 entnommen)

Teil II Abschnitt 20 ist vom TVöD, Anhang zur Anlage C TVöD  
(BT-B) zum Sozial- und Erziehungsdienst unverändert übernommen

gelb hinterlegt: Kommentar



---

## Entgeltordnung zur AVO-DRS

### Inhaltsverzeichnis

<b>Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung .....</b>	<b>4</b>
<b>Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst .....</b>	<b>6</b>
<b>Teil II Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen.....</b>	<b>10</b>
1. Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien und Museen .....	10
[2. – 3.] (nicht belegt).....	13
4. Berechnerinnen/Berechner von Dienst- und Versorgungsbezügen sowie von Entgelten .....	13
[5. – 9.] (nicht belegt).....	15
10. Beschäftigte in Gesundheitsberufen .....	15
[10.1 – 10.3] (nicht belegt).....	15
10.4 Diätassistentinnen/Diätassistenten .....	15
10.5 Ergotherapeutinnen/Ergotherapeuten .....	16
[10.6 – 10.15] (nicht belegt).....	17
11. Beschäftigte in der Informationstechnik/ .....	17
Fachinformatikerinnen/Fachinformatiker .....	17
11.1 Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von IT-Gruppen .....	18
11.2 Beschäftigte in der IT-Organisation, der Hotline und des Zentralen-Benutzer-Services (ZBS) .....	20
11.3 Beschäftigte in der Programmierung .....	23
11.4 Beschäftigte in der IT-Systemtechnik / Systemkoordination .....	25
11.5 Beschäftigte in der Datenerfassung (nicht belegt) .....	29
11.6 Fachinformatikerinnen/Fachinformatiker .....	29
[12. – 14.] (nicht belegt).....	29
15. Meisterinnen/Meister, technische Beschäftigte mit besonderen Aufgaben .....	29
[15.1.] (nicht belegt).....	29
15.2 Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister und Meisterinnen/Meister mit Sonderausbildung .....	30
16. Beschäftigte in Registraturen .....	31
[17. – 19.] (nicht belegt).....	33
20. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst .....	33
[21.] (nicht belegt).....	42
22. Ingenieurinnen/Ingenieure, Beschäftigte in technischen Berufen .....	42
22.1 Ingenieurinnen/Ingenieure, Beschäftigte in technischen Berufen, Architektinnen/Architekten .....	42
[22.2 – 25.3] (nicht belegt).....	44
25.4 Küchen- und Hauswirtschaftspersonal in Einrichtungen der Stiftung Marchtaler Internate, in Schulmensen sowie in Alten- und Pflegeheimen .....	44
26. Beschäftigte in Tagungs- und Bildungshäusern .....	46
26.1 Hausleitungs- und Empfangspersonal .....	46
26.2 Leitung Housekeeping (Hausdamen/Housekeeper) und Hausreinigungspersonal .....	49
26.3 Küchen- und Servicepersonal .....	51

---

27. Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten.....	54
27.1 Allgemeine Tätigkeitsmerkmale .....	54
27.2 Fahrerinnen/Fahrer .....	56
27.3 Hausmeisterinnen/Hausmeister .....	57
28. Beschäftigte im außerunterrichtlichen Bereich von Schulen der Stiftung Katholische Freie Schule.....	58
<b>Teil III Beschäftigte in besonderen kirchlichen Diensten .....</b>	<b>64</b>
1. Beratungsdienste .....	64
1.1 Beschäftigte in Psychologischen Familien- und Lebensberatungsstellen.....	64
1.2 Hauptamtliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Telefonseelsorge .....	65
2. Liturgische Dienste, kirchliche Verwaltungsdienste .....	67
2.1 Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker .....	67
2.2 Mesnerinnen/Mesner.....	69
2.3 Pfarramtssekretärinnen/Pfarramtssekretäre .....	70
3. Jugend- und Erwachsenenbildung, Schulwesen.....	72
3.1 Bildungsreferentinnen/Bildungsreferenten .....	72
3.2 Jugendreferentinnen/Jugendreferenten .....	74
3.3 Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst .....	75
4. Pastorale Dienste .....	77
4.1 Betriebsseelsorgerinnen/Betriebsseelsorger.....	77
4.2 Dekanatsreferentinnen/Dekanatsreferenten .....	77
4.3 Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten, Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten, Pastorale Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter .....	78
4.4 Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten, Pastoral- referentinnen/Pastoralreferenten.....	80
<b>Teil IV Beschäftigte im Pflegedienst und in der Familienpflege .....</b>	<b>81</b>
1. Beschäftigte in der Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege.....	82
[1.1-1.6] (nicht belegt) .....	82
1.7 Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/ Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger in stationären Pflegeeinrichtungen, denen Beschäftigte unterstellt sind .....	82
1.8 Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/ Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, Gesundheits-, Kranken und Altenpflegehelferinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegehelfer und sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in stationären Pflegeeinrichtungen .....	84
1.9 Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/ Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger in der ambulanten Pflege, denen Beschäftigte unterstellt sind .....	85
1.10 Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/ Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegehelferinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegehelfer und sonstige Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter in der ambulanten Pflege.....	86
[2. – 3.5] (nicht belegt).....	87
4. Beschäftigte in der Familienpflege .....	87
<b>Niederschriftserklärungen zur elften Änderung der AVO-DRS.....</b>	<b>88</b>

## Entgeltordnung zur AVO-DRS

### Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung

1. (1) Für das Verhältnis der Teile I, II und III zueinander gelten die Regelungen der Absätze 2 bis 4.  
(2) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, deren Tätigkeit in besonderen Tätigkeitsmerkmalen der Teile II oder III aufgeführt ist, gelten nur die Tätigkeitsmerkmale des jeweiligen Teils. <sup>2</sup>Die Tätigkeitsmerkmale des Teils I gelten für diese Beschäftigten weder in der Entgeltgruppe, in der ihre Tätigkeit in Teil II oder III aufgeführt ist, noch in einer höheren Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für sonstige Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 bis 15 des Teils I die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten im Sinne des Teils I ausüben, es sei denn, dass ihre Tätigkeit in besonderen Tätigkeitsmerkmalen der Teile II oder III aufgeführt ist.  
(3) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, deren Tätigkeit nicht in Teil II oder III aufgeführt ist, gelten die Tätigkeitsmerkmale des Teils I.  
(4) <sup>1</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal der Teile I, II oder III eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, ohne dass sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, davon erfasst werden, sind Beschäftigte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen, bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Dies gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. <sup>3</sup>Gegenüber den Entgeltgruppen 14 und 13 Ü gilt hierbei die Entgeltgruppe 13 als nächst niedrigere Entgeltgruppe. <sup>4</sup>Für Tätigkeitsmerkmale in der Entgeltgruppe 9 ohne Zusatz gilt die Entgeltgruppe 9 mit dem Zusatz „Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6“ als nächst niedrigere Entgeltgruppe.
2. (1) Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.  
(2) <sup>1</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung oder mit einer Masterprüfung beendet worden ist. <sup>2</sup>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 oder einer Diplomprüfung oder einer Masterprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. <sup>3</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt auch vor, wenn der Master an einer Fachhochschule erlangt wurde und den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene eröffnet; dies setzt voraus, dass der Masterstudiengang das Akkreditierungsverfahren erfolgreich durchlaufen hat, solange dies nach dem jeweils geltenden Landesbeamtenrecht für den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene gefordert ist.  
(3) <sup>1</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. -

vorgeschrieben ist. <sup>2</sup>Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind.

(4) Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen Landesbehörde dem deutschen Hochschulabschluss gleichgestellt ist.

(5) <sup>1</sup>Eine abgeschlossene Hochschulausbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>4</sup>Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. <sup>5</sup>Nr. 2. Abs. 4 gilt entsprechend.

3. Für Beschäftigte im Pflegedienst gelten nur die Tätigkeitsmerkmale des Teils IV.
4. Die Entgeltordnung gilt nicht für Beschäftigte, die als Lehrkräfte – wenn sie unter § 44a AVO-DRS fallen – beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.
5. Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 1 des Teils I gilt unabhängig von den Nummern 1 und 3 für Tätigkeiten der Teile II und IV.
6. <sup>1</sup>Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Beschäftigten abhängig ist, rechnen hierzu auch Angehörige der vergleichbaren Besoldungsgruppen. <sup>2</sup>Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, sofern die Entgeltordnung nichts anderes bestimmt. <sup>3</sup>Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.
7. Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht die Vertretungskräfte in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.
8. <sup>1</sup>Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. <sup>2</sup>Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.
9. Entgeltgruppenzulagen gelten, soweit gemäß AVO-DRS nichts anderes vereinbart ist, bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Absatz 3) als Bestandteil des Tabellenentgelts.

## Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst

### Entgeltgruppe 15

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nr.2)

### Entgeltgruppe 14

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt. **(keine Stufe 6)**
2. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und 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 13 heraushebt. **(keine Stufe 6)**
3. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert. **(keine Stufe 6)**
4. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. **(keine Stufe 6)**  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
5. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen die Fachaufsicht über mindestens fünf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig übertragen worden ist. **(keine Stufe 6)**

### Entgeltgruppe 13

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

### **Entgeltgruppe 12**

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

### **Entgeltgruppe 11**

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

### **Entgeltgruppe 10**

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

### **Entgeltgruppe 9**

1. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 2 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

2. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4 und 5)

3. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 5 und 6)

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 5 und 6)

### **Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.



(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 6)

### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 7)

### **Entgeltgruppe 4**

1. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwierigen Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 8)
2. Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeiten sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 herausheben, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordern.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 7)

### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

### **Entgeltgruppe 2**

Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit einfachen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 9)

### **Entgeltgruppe 1**

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

### **Protokollerklärungen**

*Nr. 1 (nicht belegt)*

*Nr. 2 (1) Im Sinne der Nr. 6 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung ist vergleichbar die Entgeltgruppe 13 der Besoldungsgruppe A 13.*

*(2) Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit:*

- a) Beschäftigte, die nach Teil II Abschnitt 22 (Ingenieurinnen/Ingenieure, technische Berufe) eingruppiert sind,*
- b) (nicht belegt)*
- c) Beamtinnen/Beamte der Besoldungsgruppe A 13, soweit sie der Laufbahn des gehobenen Dienstes bzw. der entsprechenden Qualifikationsebene angehören.*

*Nr. 3 Buchhaltereidienst im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals bezieht sich auf Tätigkeiten von Beschäftigten, die mit kaufmännischer und/oder kameralistischer Buchführung beschäftigt sind.*

*Nr. 4 Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 und 8 sowie in Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.*

- Nr. 5 *Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.*
- Nr. 6 *<sup>1</sup>Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. <sup>2</sup>Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.*
- Nr. 7 *Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.*
- Nr. 8 *Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung i. S. der Entgeltgruppe 3 erfordern, z. B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit.*
- Nr. 9 *<sup>1</sup>Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. <sup>2</sup>Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.*
- Nr. 10 *Einfachste Tätigkeiten üben z. B. aus*
- *Essens- und Getränkeausgeberinnen/Essens- und Getränkeausgeber,*
  - *Garderobenpersonal,*
  - *Beschäftigte, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich ausüben,*
  - *Reinigerinnen/Reiniger in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, Grünanlagen, Parks,*
  - *Wärterinnen/Wärter von Bedürfnisanstalten,*
  - *Serviererinnen/Servierer,*
  - *Hausarbeiterinnen/Hausarbeiter und*
  - *Hausgehilfinnen/Hausgehilfen.*

## Teil II Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigten- gruppen

### 1. Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien und Museen

#### Vorbemerkung

Für den wissenschaftlichen Archiv-, Bibliotheks-, Bücherei- und Museumsdienst gilt Teil I der Entgeltordnung.

#### Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung für den bibliothekarischen Dienst an kirchlichen Büchereien/ Bibliotheken (Diplombibliothekarinne/n/Diplombibliothekare),
  - a) als Leiterinnen/Leiter von kirchlichen Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 25.000 Bänden und durchschnittlich 100.000 Entleihungen im Jahr,
  - b) die für kirchliche Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 70.000 Bänden als Beraterinnen/Berater auf schwierigen Sachgebieten, deren Tätigkeit besonders hervorragende Fachkenntnisse voraussetzt, beschäftigt werden,
  - c) (nicht belegt),
  - d) die mit einem besonderen Maß an Verantwortung selbständig tätig sind.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)
2. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung für den gehobenen Archivdienst (Diplomarchivarinnen/Diplomarchivare) oder vergleichbarer Hochschulausbildung, die mit einem besonderen Maß an Verantwortung selbständig tätig sind.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

#### Entgeltgruppe 9

- 1a. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekarinne/n/Diplombibliothekare) oder für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekarinne/n/Diplombibliothekare) oder mit einem vergleichbaren Hochschulabschluss mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,  
an wissenschaftlichen Bibliotheken und kirchlichen Büchereien.
- 1b. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung für den gehobenen Archivdienst (Diplomarchivarinnen/Diplomarchivare) oder vergleichbarer Hochschulausbildung mit entsprechenden Tätigkeiten.
2. Beschäftigte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst in der Tätigkeit von Archivinspektorinnen/Archivinspektoren sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, ferner  
entsprechende Beschäftigte in Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)
3. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (Fachrichtung Bibliothek) oder vergleichbare Fachausbildung im Bereich öffentliche Verwaltung, Information, Dokumentation, deren Tätigkeit sich dadurch aus Entgeltgruppe 6 heraushebt, dass schwierige Aufgaben

zu erfüllen sind.

(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

4. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (Fachrichtung Archiv) oder vergleichbarer Fachausbildung im Bereich öffentliche Verwaltung, Information, Dokumentation, deren Tätigkeit sich dadurch aus Entgeltgruppe 6 heraushebt, dass schwierige Aufgaben zu erfüllen sind.

(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

### Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (Fachrichtung Bibliothek) oder vergleichbare Fachausbildung im Bereich öffentliche Verwaltung, Information, Dokumentation, deren Tätigkeit sich dadurch aus Entgeltgruppe 6 heraushebt, dass mindestens zu einem Drittel schwierige Aufgaben zu erfüllen sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

2. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (Fachrichtung Archiv) oder vergleichbare Fachausbildung im Bereich öffentliche Verwaltung, Information, Dokumentation, deren Tätigkeit sich dadurch aus Entgeltgruppe 6 heraushebt, dass mindestens zu einem Drittel schwierige Aufgaben zu erfüllen sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

### Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte in Büchereien mit erfolgreich abgeschlossene Fachausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (Fachrichtung Bibliothek) oder vergleichbare Fachausbildung im Bereich öffentliche Verwaltung, Information, Dokumentation, in Tätigkeiten, die in nicht unerheblichem Umfange selbständige Leistungen erfordern.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

2. Beschäftigte in Archiven mit erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste oder vergleichbarer einschlägiger Ausbildung im Bereich Verwaltung, Information, Dokumentation oder Logistik, in Tätigkeiten, die in nicht unerheblichem Umfange selbständige Leistungen erfordern.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

### Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte in Büchereien mit erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (Fachrichtung Bibliothek) oder vergleichbare Fachausbildung im Bereich öffentliche Verwaltung, Information, Dokumentation.

2. Beschäftigte in Archiven mit erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste oder vergleichbarer einschlägiger Ausbildung im Bereich Verwaltung, Information, Dokumentation oder Logistik, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.

### Entgeltgruppe 4

Beschäftigte in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten mit schwierigen Tätigkeiten.

### Entgeltgruppe 3

Beschäftigte in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.

### Entgeltgruppe 2

Beschäftigte in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten mit einfachen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

#### Protokollerklärungen

Nr. 1 *(nicht belegt)*

Nr. 2 *Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.*

Nr. 3 *Der Umfang der Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.*

Nr. 4 *<sup>1</sup>Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. <sup>2</sup>Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.*

Nr. 5 *Ein besonderes Maß an Verantwortung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist erfüllt z. B.*

a) *Im Archivdienst bei*

- *Mitwirkung bei der Archivpflege durch eigenverantwortliche Betreuung und Beratung kirchlicher Registraturen und Archive im übertragenen Zuständigkeitsbereich,*
- *Bewertung, Übernahme, Sicherung und Erschließung von Schriftgut im Zuständigkeitsbereich,*
- *Schriftliche und mündliche Auskunftserteilung und Beratung,*
- *Mitwirkung an den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Diözese und des Diözesanarchivs,*
- *Mitwirkung an der Öffentlichkeitsarbeit des Diözesanarchivs.*

b) *Im Bibliotheksdienst bei*

- *Bibliothekarischer Auskunftsdienst (Recherchen in allgemeinen und fachwissenschaftlichen Datenbanken),*
- *Informationsvermittlung in ein wissenschaftlichen Gebiet,*
- *Benutzerschulung,*
- *Konvertierung von Titelaufnahmen mit komplexen Verknüpfungsstrukturen,*
- *Nachbearbeitung konvertierter Titelaufnahmen,*
- *Titelaufnahmen mit mehreren Hierarchiestufen,*
- *Katalogisierung (fremdsprachig),*
- *Katalogisierung von Fortsetzungswerken mit mehreren Hierarchiestufen, besonderen Publikationsformen, Autographen, alten Drucken (vor 1900), Inkunabeln, Musikalien.*

Nr. 6 *Schwierige Aufgaben im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B.:*

a) *im Archivdienst*

- *Bestellung von Monographien,*
  - *Katalogisierung durch überwiegende Nutzung von Fremddaten,*
  - *Bestellung von Monographien und Fortsetzungswerken,*
  - *Beschaffungskontrolle,*
  - *Akzessionierung von Fortsetzungswerken, Zeitschriften,*
  - *Katalogisierung von Hochschulschriften,*
  - *Rechnungsbearbeitung.*
- b) *im Bibliotheksdienst*
- *Betreuung des umfangreichen Bildarchivs des Diözesanarchivs (Fotos, Negative, Dias, Glasplatten),*
  - *selbstständige Bildrecherchen und Anfertigen von Reproduktionen,*
  - *Mitarbeit in der Benutzerbetreuung (Lesesaaldienst).*

## **[2. – 3.] (nicht belegt)**

## **4. Berechnerinnen/Berechner von Dienst- und Versorgungsbezügen sowie von Entgelten**

### **Entgeltgruppe 11**

Beschäftigte als Gruppenleiterinnen/Gruppenleiter in der Tätigkeit von Berechnerinnen/Berechnern von Dienst- und Versorgungsbezügen sowie Entgelten, denen mindestens drei Beschäftigte in der Tätigkeit von Berechnerinnen/Berechnern von Dienst- und Versorgungsbezügen sowie Entgelten mindestens der Entgeltgruppe 6 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

### **Entgeltgruppe 10**

1. (nicht belegt)
2. Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter mit schwierigen Aufgaben (schwierige Aufgaben sind z. B. Bearbeiten von Grundsatzfragen, von Berichtigungs- oder Rückforderungsfällen).

### **Entgeltgruppe 9**

1. (nicht belegt)
- 1a. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus Entgeltgruppe 9 Fallgruppen 2 und 3 heraushebt, dass berufsgruppenspezifische Besonderheiten zu beachten sind.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 heraushebt,  
dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Dienst- oder Versorgungsbezüge und/oder Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen.  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)
3. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2



heraushebt,

dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge und/oder Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen.

(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z. B. Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

### **Entgeltgruppe 6**

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen Merkmale Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbständig errechnen.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
2. Beschäftigte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### **Entgeltgruppe 5**

Berechnerinnen/Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Entgelten einschließlich der Krankenbezüge oder Urlaubsentgelte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### **Protokollerklärungen**

- Nr. 1 Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn die/der Beschäftigte die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 15 und 16 bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.*
- Nr. 2 Zu den Dienst- und Versorgungsbezügen bzw. den Entgelten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Kindergeld, Beitragszuschuss nach § 257 SGB V und vermögenswirksame Leistungen*
- Nr. 3 Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn die/der Beschäftigte das Besoldungsdienstalter erstmals, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge erstmals, die*

*ruhegehaltfähige Dienstzeit bei der Einstellung nicht festzusetzen, keine Widerspruchsbescheide zu erteilen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.*

Nr. 4 *Berufsgruppenspezifischen Besonderheiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind die Dienst- und Versorgungsbezüge der Kleriker.*

## **[5. – 9.] (nicht belegt)**

### **10. Beschäftigte in Gesundheitsberufen**

#### **Vorbemerkung**

Die Bezeichnungen Ergotherapeutinnen/Ergotherapeuten umfassen auch Beschäftigungstherapeutinnen/Beschäftigungstherapeuten.

## **[10.1 – 10.3] (nicht belegt)**

### **10.4 Diätassistentinnen/Diätassistenten**

#### **Entgeltgruppe 9**

1. Diätassistentinnen/Diätassistenten als Leiterinnen/Leiter von Diätküchen, die für die Versorgung von durchschnittlich täglich mindestens 400 Personen mit Diätverpflegung verantwortlich sind.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Diätassistentinnen/Diätassistenten mit zusätzlicher Ausbildung als Ernährungsberaterin/Ernährungsberater und mit entsprechender Tätigkeit.
3. Diätassistentinnen/Diätassistenten als Leiterinnen/Leiter von Diätküchen, die für die Versorgung von durchschnittlich täglich mindestens 200 Personen mit Diätverpflegung verantwortlich sind.  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
4. Diätassistentinnen/Diätassistenten, als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Diätküchen, die für die Versorgung von durchschnittlich täglich mindestens 400 Personen mit Diätverpflegung verantwortlich sind.  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
5. Diätassistentinnen/Diätassistenten mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen.  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

#### **Entgeltgruppe 8**



1. Diätassistentinnen/Diätassistenten, als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen von Leiterinnen/Leitern von Diätküchen, die für die Versorgung von durchschnittlich täglich mindestens 200 Personen mit Diätverpflegung verantwortlich sind.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Diätassistentinnen/Diätassistenten als Diätküchenleiterinnen/Diätküchenleiter.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)
3. Diätassistentinnen/Diätassistenten mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

### Entgeltgruppe 7

Diätassistentinnen/Diätassistenten mit entsprechender Tätigkeit.

### Entgeltgruppe 4

Beschäftigte in der Tätigkeit von Diätassistentinnen/Diätassistenten.

#### **Protokollerklärungen**

- Nr. 1 <sup>1</sup>Diätküchen können auch unselbständige Teile einer Großküche sein. <sup>2</sup>Zu den Diätküchen zählen auch die Diätmilchküchen. <sup>3</sup>Schonkost ist keine Diätkost.
- Nr. 2 Schwierige Aufgaben sind z. B.
- Diätberatung von einzelnen Patientinnen/Patienten,
  - selbständige Durchführung von Ernährungserhebungen,
  - Mitarbeit bei Grundlagenforschung im Fachbereich klinische Ernährungslehre,
  - Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen bei dekompensierten Leberzirrhosen, Niereninsuffizienz, Hyperlipidämien,
  - Stoffwechsel-Bilanz-Studien,
  - Maldigestion und Malabsorption nach Shunt-Operationen,
  - Kalzium-Test-Diäten,
  - spezielle Anfertigung von Sondenernährung für Patientinnen/Patienten auf Intensiv- und Wachstationen.
- Nr. 3 In den Ländern, in denen eine staatliche Anerkennung als Diätküchenleiterin/Diätküchenleiter nicht erfolgt, gilt das Tätigkeitsmerkmal als erfüllt, wenn sich die/der Diätassistentin/Diätassistent drei Jahre als Diätküchenleiterin/Diätküchenleiter bewährt hat.
- Nr. 4 Der Umfang der schwierigen Aufgaben bzw. der Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

## 10.5 Ergotherapeutinnen/Ergotherapeuten

### Entgeltgruppe 9

1. Ergotherapeutinnen/Ergotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Ergotherapeutinnen/Ergotherapeuten oder Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeutinnen/Ergotherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

2. Ergotherapeutinnen/Ergotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen.  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### Entgeltgruppe 8

Ergotherapeutinnen/Ergotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

#### Entgeltgruppe 6

Ergotherapeutinnen/Ergotherapeuten mit entsprechender Tätigkeit.

#### Entgeltgruppe 4

Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeutinnen/Ergotherapeuten.

#### Protokollerklärungen

- Nr. 1 *Schwierige Aufgaben sind z. B. Beschäftigungstherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie.*
- Nr. 2 *Der Umfang der schwierigen Aufgaben bzw. der Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.*

## [10.6 – 10.15] (nicht belegt)

## 11. Beschäftigte in der Informationstechnik/ Fachinformatikerinnen/Fachinformatiker

### Allgemeine Vorbemerkungen

1. <sup>1</sup>Informationstechnik (IT) stellt die Summe der technischen und organisatorischen Mittel (Hardware, Software, Dienste) zur Unterstützung von Verwaltungsprozessen sowie der verschiedenen informations- und datenverarbeitenden Prozesse (der Beschaffung, Verarbeitung, Speicherung, Übertragung und Bereitstellung von Informationen) dar. <sup>2</sup>Dienste sind Anwendungsmöglichkeiten in Netzen, z. B. Internet, E-Mail, Webservices.
2. Unter diesen Abschnitt fallen Beschäftigte als **Leiterinnen/Leiter** von IT-Gruppen, in der IT-Organisation, in der Programmierung, in der IT-Systemtechnik und in der Datenerfassung ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung.
3. Ist für eine Tätigkeit in der Informationstechnik eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (Protokollerklärung Nr. 1 zu Teil I) erforderlich, gelten abweichend von Nr. 1 Absatz 2 Satz 2 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 des Teils I.

## 11.1 Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von IT-Gruppen

### Vorbemerkungen

1. <sup>1</sup>IT-Gruppen haben die folgenden Aufgaben:
  - a) Entwicklung neuer IT-Verfahren oder wesentliche Änderung bzw. Ergänzung bestehender IT-Verfahren einschließlich jeweils der Einführung,
  - b) Übernahme von IT-Verfahren einschließlich Einführung oder
  - c) Pflege eingeführter IT-Verfahren.

<sup>2</sup>Sie befassen sich

  - a) nur mit IT-Organisation oder nur mit Programmierung oder
  - b) mit IT-Organisation und Programmierung.
2. **Leiterinnen/Leiter** von IT-Gruppen haben neben den allgemeinen Führungsaufgaben – insbesondere Personaleinsatz, Überwachung der Arbeit, Anordnungen in Sonderfällen – und der Aufsicht z. B. folgende besondere Aufgaben:
  - a) In der IT-Organisation:
    - aa) Entgegennahme und Besprechung von Aufträgen der Fachbereiche bzw. der Anwender,
    - bb) Entwicklung einer Gesamtvorstellung zur Erledigung eines Auftrags,
    - cc) Formulierung von Arbeitsaufträgen und Verteilung an die Beschäftigten in der IT-Organisation, Koordinierung der Arbeiten einschließlich Terminüberwachung,
    - dd) Anleitung und Beratung der Beschäftigten in der IT-Organisation,
    - ee) Zusammenstellen, Prüfen und Beurteilen der Ergebnisse,
    - ff) Besprechung der erarbeiteten Verfahrensvorschläge mit der Programmierung und ggf. mit der IT-Systemtechnik,
    - gg) Auswahl geeigneter IT-Verfahren für eine Übernahme,
    - hh) Prüfung der organisatorischen Voraussetzungen für die Übernahme und Einführung von IT-Verfahren,
    - ii) Prüfung der Dokumentation – einschließlich der Anwender- bzw. Benutzerhandbücher –, insbesondere der Systemarchitektur und der Programmiervorgaben auf Vollständigkeit und Richtigkeit,
    - jj) Überwachung der Einführung entwickelter oder übernommener IT-Verfahren einschließlich der Funktionstests.
  - b) In der Programmierung:
    - aa) Entgegennahme und Besprechung von Programmieraufträgen,
    - bb) Prüfung der organisatorischen Vorgaben aus programmiertechnischer Sicht, ggf. Ergänzung und Änderung der Vorgaben im Einvernehmen mit der IT-Organisation, 5
    - cc) Entwurf einer Konzeption für jedes Programm einschließlich Festlegung der Programmbausteine,
    - dd) Verteilung der Arbeitsaufträge an die Beschäftigten in der Programmierung und Koordinierung der Programmierarbeiten innerhalb der IT-Gruppe einschließlich Terminüberwachung,
    - ee) Anleitung und Beratung der Beschäftigten in der Programmierung,
    - ff) Prüfung der Programmdokumentation und der Dokumentation für das Rechenzentrum auf Vollständigkeit und Richtigkeit.
3. <sup>1</sup>**Leiterinnen/Leiter** von IT-Gruppen im Sinne dieses Unterabschnitts sind nur Beschäftigte, die auch in der IT-Organisation und/oder in der Programmierung tätig sind, z. B. mit folgenden Aufgaben:
  - a) Zusammenstellen von Arbeitsergebnissen von Beschäftigten in der IT-Organisation,

- b) Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen (z. B. betriebswirtschaftliche Investitionsrechnungen, Nutzen-Kosten-Untersuchungen),
- c) Verknüpfen der in der IT-Gruppe angefertigten Programme,
- d) Prüfung verknüpfter Programme auf Funktionsfähigkeit.

<sup>2</sup>Der Anteil dieser Aufgaben darf 10 v. H. der gesamten Tätigkeit nicht unterschreiten.

### Entgeltgruppe 12

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als **Leiterin/Leiter** einer IT-Gruppe bestellt sind und deren Tätigkeit sich durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Beschäftigten in der IT-Organisation oder in der Programmierung sowie durch den Umfang und die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen aus der Entgeltgruppe 11 dieses Unterabschnitts heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

#### **Kommentar:**

Hierunter fällt die Sachgebietsleitung Systeme.

### Entgeltgruppe 11

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als **Leiterin/Leiter** einer IT-Gruppe bestellt sind und deren Tätigkeit sich durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Beschäftigten in der IT-Organisation oder in der Programmierung sowie durch den Umfang oder die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen aus der Entgeltgruppe 10 dieses Unterabschnitts heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

#### **Kommentar:**

Hierunter fällt die Sachgebietsleitung Zentraler Benutzerservice (ZBS).

### Entgeltgruppe 10

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als **Leiterin/Leiter** einer IT-Gruppe bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

#### **Protokollerklärungen:**

Nr. 1 *Beschäftigte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind*

- a) *Beschäftigte mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,*
- b) *Beschäftigte, die vor ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 2 des Teils I – außerhalb der Informationstechnik – erworben haben, mit einer zusätzlichen Aus- oder Fortbildung, die das IT-Grund- und -Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der DV-Anwendungsorganisation oder in der Anwendungsprogrammierung oder den Regelungen, die diese ergänzen und/oder ersetzen, entspricht, sowie mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens*

*neun Monaten in der IT-Organisation und der Programmierung mit entsprechender Tätigkeit.*

- Nr. 2 (1) <sup>1</sup>Eine IT-Gruppe ist nur dann gegeben, wenn **der Leiterin/dem Leiter mindestens drei Beschäftigte in der IT-Organisation oder in der Programmierung mindestens der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 5 des Unterabschnitts 2 oder der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3 des Unterabschnitts 3 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. <sup>2</sup>Sind **der Leiterin/dem Leiter auch Beschäftigte in der IT-Systemtechnik durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt, zählen sie mit.****
- (2) *Bei der Zahl der Unterstellten zählen Beschäftigte mit Tätigkeiten im Sinne des Absatzes 1 mit, die nicht unter diese Arbeitsvertragsordnung fallen, wenn sie dem Leiter durch ausdrückliche Anordnung ständig fachlich unterstellt sind.*
- (3) *Im Sinne der Nr. 6 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung ist vergleichbar die Entgeltgruppe 9 der Besoldungsgruppe A 9.*

## 11.2 Beschäftigte in der IT-Organisation, der Hotline und des Zentralen-Benutzer-Services (ZBS)

### Vorbemerkungen

1. Die IT-Organisation umfasst
  - a) die Entwicklung neuer IT-Verfahren und die wesentliche Änderung bzw. Ergänzung bestehender IT-Verfahren für Fachaufgaben mit
    - aa) Ist-Aufnahme und -Analyse,
    - bb) Erarbeitung von Lösungsvorschlägen bzw. des Sollkonzepts,
    - cc) Vorbereitung der Einführung im Rechenzentrum und im Fachbereich bzw. beim Anwender und
    - dd) Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen (z. B. betriebswirtschaftliche Investitionsrechnungen, Nutzen-Kosten-Untersuchungen) im Allgemeinen in einem phasenweisen Vorgehen,
  - b) die Übernahme vorhandener IT-Verfahren für Fachaufgaben mit Vergleich, Bewertung und Auswahl von geeigneten Verfahren sowie Festlegung der erforderlichen Anpassungsmaßnahmen,
  - c) die Einführung neu entwickelter, geänderter oder ergänzter sowie übernommener IT-Verfahren für Fachaufgaben im Fachbereich bzw. beim Anwender und die Mitwirkung an der Einführung im Rechenzentrum,
  - c) die Kontrolle eingeführter IT-Verfahren für Fachaufgaben und
  - d) die Betreuung eingeführter IT-Verfahren nebst der Bündelung der Kommunikation zu den Fachbereichen, die selbständige Erarbeitung von Schulungskonzeptionen und Schulungsinhalten sowie die selbständige Durchführung von Schulungen.
2. IT-Teilaufgaben im Rahmen der Vorbemerkung Nr. 1 sind z. B.:
  - a) Ist-Aufnahme in einem Bereich,
  - b) Auswertung von Ergebnissen der Ist-Aufnahme, z. B. Mengengerüst (Fallzahlen, Bearbeitungszeiten, Personaleinsatz), verwendete Daten und Dateien (Inhalt, Zahl und Art der Zeichen, Aufbau, Datenträger, Sortierfolge, Zahl der Fälle), Datenflusspläne,
  - c) Entwerfen eines Datenmodells (z. B. Soll-Konzepts).
3. <sup>1</sup>Beschäftigte in der IT-Organisation haben bei der Entwicklung neuer IT-Verfahren und bei der wesentlichen Änderung bzw. Ergänzung bestehender IT-Verfahren für Fachaufgaben insbesondere

- a) das technische Grobkonzept und die technische Systemarchitektur einschließlich der Maßnahmen zur Datensicherung festzulegen und
- b) das technische Feinkonzept zu erarbeiten.

<sup>2</sup>Entsprechendes gilt für die Übernahme, Einführung und Kontrolle von IT-Verfahren.

- 4. (1) Zur Tätigkeit eines Beschäftigten in der IT-Organisation kann auch die Organisation konventioneller Arbeitsabläufe im Rahmen eines IT-Verfahrens gehören.  
(2) Ist-Aufnahme und -Analyse, Vorbereitung der Einführung und Einführung von IT-Verfahren und Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen können auch anderen Beschäftigten übertragen sein, ohne dass diese damit Beschäftigte in der IT-Organisation im Sinne dieses Unterabschnitts sind.

### Entgeltgruppe 11

Beschäftigte in der IT-Organisation mit vertieften IT- bzw. Fachkenntnissen, die Fachaufgaben hohen Schwierigkeitsgrades selbständig bearbeiten. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

### Entgeltgruppe 10

- 1. Beschäftigte in der IT-Organisation, die Fachaufgaben hohen Schwierigkeitsgrades selbständig bearbeiten. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)
- 2. Beschäftigte in der IT-Organisation mit vertieften IT- bzw. Fachkenntnissen, die Fachaufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades selbständig bearbeiten. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)
- 3. Beschäftigte in der IT-Organisation mit vertieften IT- bzw. Fachkenntnissen, die im Rahmen von Fachaufgaben hohen Schwierigkeitsgrades diesem Schwierigkeitsgrad entsprechende IT-Teilaufgaben selbständig bearbeiten. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

### Entgeltgruppe 9

- 1. Beschäftigte in der IT-Organisation, die Fachaufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades selbständig bearbeiten. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)
- 2. Beschäftigte in der IT-Organisation, mit vertieften IT- bzw. Fachkenntnissen, die Fachaufgaben einfachen Schwierigkeitsgrades selbständig bearbeiten. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)
- 3. Beschäftigte in der IT-Organisation, die im Rahmen von Fachaufgaben hohen Schwierigkeitsgrades diesem Schwierigkeitsgrad entsprechende IT-Teilaufgaben selbständig bearbeiten. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)
- 4. Beschäftigte in der IT-Organisation mit vertieften IT- bzw. Fachkenntnissen, die im Rahmen von Fachaufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades diesem Schwierigkeitsgrad entsprechende IT-Teilaufgaben selbständig bearbeiten. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)
- 5. Beschäftigte in der IT-Organisation,



- die Fachaufgaben einfachen Schwierigkeitsgrades selbständig bearbeiten.  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)
6. Beschäftigte in der IT-Organisation,  
die im Rahmen von Fachaufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades diesem Schwierigkeitsgrad entsprechende IT-Teilaufgaben selbständig bearbeiten.  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

**Protokollerklärungen:**

- Nr. 1 *Beschäftigte im Sinne der Tätigkeitsmerkmale sind*
- a) *Beschäftigte mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,*
  - b) *Beschäftigte, die vor ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 2 des Teils I – außerhalb der Informationstechnik – erworben haben, mit einer zusätzlichen Aus- oder Fortbildung, die das IT-Grund- und -Fachwissen ermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der DV-Anwendungsorganisation oder den Regelungen, die diese ergänzen und/oder ersetzen, entspricht, sowie mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der IT-Organisation und der Programmierung mit entsprechender Tätigkeit.*
- Nr. 2 *Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus*
- a) *bei den in Protokollerklärung Nr. 1 Buchst. a genannten Beschäftigten, dass sie vertiefte Fachkenntnisse der im Rahmen der IT-Organisation behandelten Aufgabenbereiche, der Organisation der Verwaltung oder des Betriebes und der angewendeten Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben,*
  - b) *bei den in Protokollerklärung Nr. 1 Buchst. b genannten Beschäftigten, dass sie, ausgehend von der für sie geforderten zusätzlichen Aus- oder Fortbildung, vertiefte IT-Kenntnisse einschließlich der anzuwendenden Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.*
- Nr. 3 *Ob Fachaufgaben einen hohen, mittleren oder einfachen Schwierigkeitsgrad haben, richtet sich insbesondere nach*
- *der Anzahl der zu koordinierenden Organisationseinheiten,*
  - *dem Grad der Vernetzung und der Vielfalt der programmierten und zu programmierenden Schnittstellen,*
  - *der Anzahl der verwendeten Tools und der technischen Komponenten,*
  - *den Anforderungen an die zu ergreifenden Maßnahmen aufgrund des Schutzbedarfs sowie*
  - *der Komplexität der Architektursteuerung.*

## 11.3 Beschäftigte in der Programmierung

### Vorbemerkungen

1. <sup>1</sup>Die Programmierung umfasst die Neuprogrammierung, die Programmänderung und die Programmpflege, ggf. auf der Basis der Ergebnisse der IT-Organisation, insbesondere auf der Basis der Festlegung des Ablaufs der maschinellen Verarbeitung und der Programmiervorgaben sowie der Festlegungen durch den Leiter der IT-Gruppe; hierzu gehören z. B.
  - a) der Entwurf oder die Anpassung von Aktivitätsdiagrammen, Strukturdiagrammen und Prozessplanungen,
  - b) der Test der Programme oder Programmbausteine einschließlich Entwicklung von Testfällen,
  - c) die Anfertigung oder Anpassung der Dokumentation.<sup>2</sup>Dabei ist es unerheblich, wenn für die Lösung der Programmiervorgabe Frameworks oder Standardprogramme eingesetzt werden.
2. <sup>1</sup>Zur Programmierung gehört auch die Übernahme fremder, d. h. an anderer Stelle entwickelter und ggf. auch dort weitergepflegter Programme – als spezielle Programme für eine Aufgabe bzw. ein Aufgabengebiet –, ggf. aufgrund entsprechender Entscheidungen und Vorgaben der IT-Organisation. <sup>2</sup>Zur Übernahme fremder Programme oder fremder Programmänderungen gehören z. B.
  - a) geringfügige aufgabenbedingte Änderungen, ggf. nach entsprechenden Vorgaben der IT-Organisation,
  - b) Anpassung der Programme oder Programmänderungen an die IT-technischen Bedingungen der übernehmenden Stelle (z. B. Hardware, Betriebssystem und andere Software, Datenbankverwaltungssystem, Schnittstellen zwischen Web-Services, Programmiercodes),
  - c) Anpassung der Dokumentation – einschließlich der Unterlagen für das Rechenzentrum – und der Unterlagen für die Anwender (z. B. Anwender- bzw. Benutzerhandbuch),
  - d) Test der Programme oder Programmänderungen,
  - e) Implementierung der Programme oder Programmänderungen.

### Entgeltgruppe 11

Beschäftigte in der Programmierung mit vertieften IT- bzw. Fachkenntnissen, die selbständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben hohen Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

### Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte in der Programmierung, die selbständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben hohen Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)
2. Beschäftigte in der Programmierung mit vertieften IT- bzw. Fachkenntnissen, die selbständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben mittleren



Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

### Entgeltgruppe 9

1. Beschäftigte in der Programmierung, die selbständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben mittleren Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)
2. Beschäftigte in der Programmierung mit vertieften IT- bzw. Fachkenntnissen, die selbständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben einfachen Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)
3. Beschäftigte in der Programmierung, die selbständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben einfachen Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen.  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)
4. Beschäftigte in der Programmierung, die bei der Anfertigung, Änderung, Pflege oder Übernahme und ggf. Anpassung von Programmen oder Programmbausteinen mitwirken und die auch nähere Fachkenntnisse der im Rahmen der Programmierung behandelten Aufgabenbereiche, der Organisation der Verwaltung oder des Betriebes und der angewendeten Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4 keine Stufe 6)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

### Entgeltgruppe 8

Beschäftigte in der Programmierung, die bei der Anfertigung, Änderung, Pflege oder Übernahme und ggf. Anpassung von Programmen oder Programmbausteinen mitwirken.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

### Protokollerklärungen

- Nr. 1 *Beschäftigte im Sinne der Tätigkeitsmerkmale sind*
- a) *Beschäftigte mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,*
  - b) *Beschäftigte, die vor ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 2 des Teils I – außerhalb der Informationstechnik – erworben haben, mit einer zusätzlichen Aus- oder Fortbildung, die das IT-Grund- und -Fachwissen vermittelt hat, wie es*

- den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Anwendungsprogrammierung oder den Regelungen, die diese ergänzen und/oder ersetzen, entspricht, sowie mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der IT-Organisation und der Programmierung mit entsprechender Tätigkeit.
- Nr. 2 Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus
- bei den in Protokollerklärung Nr. 1 Buchst. a genannten Beschäftigten, dass sie vertiefte Fachkenntnisse der im Rahmen der Programmierung behandelten Aufgabenbereiche, der Organisation der Verwaltung oder des Betriebes und der angewendeten Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben,
  - bei den in Protokollerklärung Nr. 1 Buchst. b genannten Beschäftigten, dass sie, ausgehend von der für sie geforderten zusätzlichen Aus- oder Fortbildung, vertiefte IT-Kenntnisse einschließlich der anzuwendenden Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.
- Nr. 3 Ob Programmiervorgaben einen hohen, mittleren oder einfachen Schwierigkeitsgrad haben, richtet sich insbesondere nach
- der Anzahl der verwendeten Tools (z. B. Softwareentwicklungs-Tools, Debugger, Framework) und der technischen Komponenten,
  - der Anzahl und Struktur der Schnittstellen zu anderen Programmen,
  - dem Umfang des Schutzbedarfs der Anwendung,
  - der Zerlegung von Softwaresystemen in Schichten,
  - der Komplexität der Transaktionen sowie
  - der Zahl der parallel eingesetzten Betriebssysteme mit jeweils spezifischen Anpassungen.
- Nr. 4 <sup>1</sup>Die Mitwirkung besteht z. B. in
- der Anfertigung von Teilen der Programmdokumentation;
  - dem Entwurf der Programmlogik von einzelnen Funktionen eines Programms oder eines Programmbausteins und der anschließenden Umsetzung in eine Programmiersprache;
  - dem Entwerfen von Testdaten nach Anweisung, dem manuellen Erarbeiten der Kontrollergebnisse für die Testdaten, der maschinellen Durchführung des Tests, dem Vergleich der manuellen und maschinellen Ergebnisse;
  - der Analyse der Ursache einzelner Fehler.
- <sup>2</sup>Die Umsetzung in eine Programmiersprache allein fällt nicht unter die Mitwirkung.

## 11.4 Beschäftigte in der IT-Systemtechnik / Systemkoordination

### Vorbemerkung

<sup>1</sup>Die IT-Systemtechnik umfasst unterschiedliche, abgrenzbare Teilgebiete, wie z. B. Betriebssysteme, Datenbanksoftware, Programmiersprachen, Hardware-Konfigurationen, Datenübertragungsnetze, Systemkoordinationen, soweit diese Fachanwendungen von mehreren Bereichen und mehr als fünf Anwendern betreffen (z.B. MACH, Personal, Office, Prodea, Villicio).

<sup>2</sup>Dem Beschäftigten in der IT-Systemtechnik obliegt auf mindestens einem Teilgebiet der Entwurf,

die Auswahl, Bereitstellung, Implementierung, Überwachung (Fehleranalyse und -beseitigung), Optimierung oder Fortentwicklung der einzusetzenden bzw. eingesetzten Hardware- oder Softwarekomponenten sowie die Beratung und Unterstützung.

### Entgeltgruppe 12

Beschäftigte in der IT-Systemtechnik / Systemkoordination mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten der IT-Systemtechnik, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnittes heraushebt, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Beschäftigte in der IT-Systemtechnik mindestens der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

### Entgeltgruppe 11

1. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik / Systemkoordination mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnittes heraushebt, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Beschäftigte in der IT-Systemtechnik mindestens der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 4)

#### **Kommentar:**

Hierunter fällt eine/ein übergeordnete/übergeordneter Intranet-Administratorin/  
Intranet-Administrator.

2. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik / Systemkoordination mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten der IT-Systemtechnik, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Beschäftigte in der IT-Systemtechnik ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)
3. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik / Systemkoordination mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten

ausüben,  
mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik,  
die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 5)

**Kommentar:**

Hierunter fällt eine/ein Datenbank-Administratorin/Datenbank-Administrator.

**Entgeltgruppe 10**

1. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik / Systemkoordination  
mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,  
die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

**Kommentar:**

Hierunter fällt eine/ein Intranet-Administratorin/Intranet-Administrator.

2. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik / Systemkoordination  
mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,  
mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik,  
die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbständig bearbeiten.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 5)
3. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik / Systemkoordination  
mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,  
mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik,  
die Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3 dieses Unterabschnitts heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 5)

**Entgeltgruppe 9**

1. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik / Systemkoordination  
mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die

- aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,  
die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbständig bearbeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik / Systemkoordination  
mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,  
die Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 4 dieses Unterabschnitts heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
3. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik / Systemkoordination  
mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,  
mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik,  
die Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbständig bearbeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)
4. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik / Systemkoordination  
mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,  
die Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbständig bearbeiten.  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)
5. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik / Systemkoordination  
mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,  
soweit nicht anderweitig eingruppiert.  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

### Protokollerklärungen

Nr. 1 *Aufgaben in der IT-Systemtechnik haben eine hohe Funktionsvielfalt, wenn*

a) *bei Software-Aufgaben*

*die System- oder Betriebssoftware viele Funktionen erfüllt, z. B. Sicherstellung der Revisionsfähigkeit, Zugriffsoptimierung bei komplexen Systemen, Datensicherheit (Verfügbarkeit, Integrität, Vertraulichkeit, Authentizität), Rechteverwaltung, Herstellung der Transparenz oder Durchführung von Monitoring,*

b) *bei Hardware-Aufgaben*

*die Server- und Betriebssysteme eine hohe Komplexität aufweisen.*

Nr. 2 <sup>1</sup>*Ein großer Gestaltungsspielraum ist beim Entwurf, bei der Auswahl oder bei der Optimierung und Fortentwicklung von Systemsoftware und/oder Hardware-Konfigurationen gegeben. <sup>2</sup>Er kann bei entsprechender Komplexität auch bei der Datenbankverwaltung, bei der Pflege, Anwendung oder Weiterentwicklung von Systemhilfen, bei der Verwaltung von Netzwerken oder bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen bestehen.*

Nr. 3 *Erforderlich ist, dass die Beschäftigten übergreifende Kenntnisse auf den un-*

*terschiedlichen Teilgebieten der IT-Systemtechnik erworben und diese Kenntnisse in der Leitungs- und Koordinierungstätigkeit zur Gewährleistung des Gesamtzusammenhangs der systemtechnischen Fragestellungen anzuwenden haben.*

*Nr. 4 Im Sinne der Nr. 6 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung ist vergleichbar die Entgeltgruppe 10 der Besoldungsgruppe A 11.*

*Nr. 5 Erforderlich ist, dass die Beschäftigten übergreifende Kenntnisse auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertiefte Fachkenntnisse auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik erworben und diese Kenntnisse unter Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der systemtechnischen Fragestellungen anzuwenden haben.*

## **11.5 Beschäftigte in der Datenerfassung (nicht belegt)**

### **11.6 Fachinformatikerinnen/Fachinformatiker**

#### **Entgeltgruppe 9**

Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung als IT-Systemelektronikerin/IT-Systemelektroniker oder Fachinformatikerin/Fachinformatiker sowie sonstige Beschäftigte die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, in einer Tätigkeit der Entgeltgruppe 8, die schwierige Aufgaben erfüllen. (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

#### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung als IT-Systemelektronikerin/IT-Systemelektroniker oder Fachinformatikerin/Fachinformatiker mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die selbständig tätig sind.

#### **Entgeltgruppe 7**

Beschäftigte als IT-Systemelektronikerin/IT-Systemelektroniker oder Fachinformatikerin/Fachinformatiker mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

## **[12. – 14.] (nicht belegt)**

## **15. Meisterinnen/Meister, technische Beschäftigte mit besonderen Aufgaben**

### **[15.1.] (nicht belegt)**



## 15.2 Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister und Meisterinnen/Meister mit Sonderausbildung

### Vorbemerkungen

- <sup>1</sup>Meisterinnen/Meister im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale sind Beschäftigte, die auf handwerklichem Gebiet tätig sind. Diese Tätigkeitsmerkmale gelten nicht für Meisterinnen/Meister, die außerhalb der handwerklichen Berufsarbeit tätig sind (z. B. Platzmeisterinnen/Platzmeister, Lagermeisterinnen/Lagermeister, Hausmeisterinnen/Hausmeister, Verkehrsmeisterinnen/Verkehrsmeister).  
<sup>2</sup>Wasserbauwerkmeisterinnen/Wasserbauwerkmeister mit entsprechender Tätigkeit werden nach den Tätigkeitsmerkmalen für Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister eingruppiert.
- Aufgabenspezifische Sonderausbildungen sind Ausbildungen von Handwerksmeisterinnen/Handwerkern oder Facharbeiterinnen/Facharbeitern zur/zum geprüften Kraftwerksmeisterin/Kraftwerksmeister, zur/zum geprüften Gasmeisterin/Gasmeister, zur/zum geprüften Fernwärmemeisterin/Fernwärmemeister oder im militärfachlichen Meisterinnenlehrgang/Meisterlehrgang der Bundeswehr in der Materialerhaltung von Luftfahrtgerät sowie Ausbildungen in gleichwertigen Ausbildungsgängen für Handwerkerinnen/Handwerker oder Facharbeiterinnen/Facharbeiter.

### Entgeltgruppe 9

- Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister und Meisterinnen/Meister mit erfolgreich abgeschlossener aufgabenspezifischer Sonderausbildung, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung des Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der Fallgruppe 3 heraushebt.  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)  
(Beschäftigte in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage F Abschnitt I Nr. 2.)
- Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister und Meisterinnen/Meister mit erfolgreich abgeschlossener aufgabenspezifischer Sonderausbildung, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung des Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der Fallgruppe 4 heraushebt.  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)  
(Beschäftigte in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage F Abschnitt I Nr. 2.)
- Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister und Meisterinnen/Meister mit erfolgreich abgeschlossener aufgabenspezifischer Sonderausbildung, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerkerinnen/Handwerker oder Facharbeiterinnen/Facharbeiter beschäftigt sind.  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)
- Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister und

Meisterinnen/Meister mit erfolgreich abgeschlossener aufgabenspezifischer Sonderausbildung,  
deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 7 heraushebt, dass sie an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind.  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

### Entgeltgruppe 7

Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister und Meisterinnen/Meister mit erfolgreich abgeschlossener aufgabenspezifischer Sonderausbildung.

## 16. Beschäftigte in Registraturen

### EG 11

Leiterinnen/Leiter von Registraturen,  
deren Tätigkeit sich durch die besondere Bedeutung der Registratur aus der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 2 heraushebt,  
die mit einem besonderen Maß an Verantwortung selbständig tätig sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 9 und 10)

### Entgeltgruppe 10

Leiterinnen/Leiter von Registraturen,  
deren Tätigkeit sich durch die besondere Bedeutung der Registratur aus der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 2 heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

### Entgeltgruppe 9

1. - 3. (nicht belegt)
4. Registraturbeschäftigte in einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur in Tätigkeiten, die gründliche, umfangreiche Fachkenntnisse des Registraturwesens und eingehende Kenntnisse des verwalteten Schriftgutes erfordern, die zu einem Drittel mit einem besonderen Maß an Verantwortung selbständig tätig sind.  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

### Entgeltgruppe 8

1. (nicht belegt)
2. Leiterinnen/Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur.
- 3.- 4. (nicht belegt)
5. Registraturbeschäftigte in einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur in Tätigkeiten, die gründliche, umfangreiche Fachkenntnisse des Registraturwesens und eingehende Kenntnisse des verwalteten Schriftgutes erfordern deren Tätigkeit sich dadurch aus Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 3 heraushebt, dass schwierige Aufgaben zu erfüllen sind.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)



### Entgeltgruppe 6

1. - 2. (nicht belegt)
3. Registraturbeschäftigte in einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur in Tätigkeiten, die gründliche, umfangreiche Fachkenntnisse des Registraturwesens und eingehende Kenntnisse des verwalteten Schriftgutes erfordern. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### Entgeltgruppe 5

1. Registraturbeschäftigte mit gründlichen Fachkenntnissen. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)
2. Leiterinnen/Leiter von Registraturen.

### Entgeltgruppe 4

Registraturbeschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

### Entgeltgruppe 3

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

### Entgeltgruppe 2

Registraturbeschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

### Protokollerklärungen

Nr. 1 (nicht belegt)

Nr. 2 *Eine nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederte Registratur liegt vor, wenn das Schriftgut auf der Grundlage eines eingehenden, systematisch nach Sachgebieten, Oberbegriffen, Untergruppen und Stichworten weit gefächerten Aktenplans unterzubringen ist; nur in alphabetischer oder numerischer Reihenfolge geordnetes Schriftgut erfüllt diese Voraussetzungen nicht.*

Nr. 3 (nicht belegt)

Nr. 4 (nicht belegt)

Nr. 5 *Erforderlich sind eingehende Kenntnisse im Geschäftsbereich, in der Weiterführung und im Ausbau einer Registratur.*

Nr. 6 *Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung i. S. der Entgeltgruppe 3 erfordern, z. B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit.*

Nr. 7 *<sup>1</sup>Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. <sup>2</sup>Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.*

Nr. 8 *Schwierige Aufgaben im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B. elektronisches Dokumentenmanagement*

Nr. 9 *Ein besonderes Maß an Verantwortung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist erfüllt z. B. bei*

- *konzeptioneller Weiterentwicklung feststehender (elektronischer) Verfahren,*
- *Durchführung von Schulungen*

Nr. 10 *Eine Registratur mit besonderer Bedeutung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist derzeit die Registratur im Bischöflichen Ordinariat.*

## **[17. – 19.] (nicht belegt)**

## **20. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**

### **S 2**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **S 3**

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **S 4**

1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)
2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger oder Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

### **S 5**

[nicht besetzt]

### **S 6**

[nicht besetzt]

### **S 7**

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiterin/Gruppen-leiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **S 8a**

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)

### **S 8b**

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 5 und 6)
2. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industrie-meister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister als Gruppenleiterin/Gruppen-leiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **S 9**

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)
1. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 7)
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)
4. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

## **S 10**

[nicht besetzt]

## **S 11a**

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 8)

## **S 11b**

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.

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 1 und 15)

## **S 12**

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, mit schwierigen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 12 und 15)

## **S 13**

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

## **S 14**

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, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise).

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 13, 14 und 15)

### S 15

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 10 und 11)
6. 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 S 12 heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

### S 16

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
5. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 10 und 11)
6. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 9, 10 und 11)

## S 17

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.

- (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 9, 10 und 11)
  6. 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 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)
  7. Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

## S 18

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 9, 10 und 11)
4. 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 durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 6 heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

### Protokollerklärungen:

1. <sup>1</sup>Die Beschäftigten – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 Euro monatlich, wenn in dem Heim



überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 Euro monatlich. <sup>2</sup>Für die in Entgeltgruppe S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5, S 16 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 5 und 6, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppierten Beschäftigten gilt Satz 1 für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend. <sup>3</sup>Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 40,90 Euro monatlich. <sup>4</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. <sup>5</sup>Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.

2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.
  - a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
  - b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,
  - c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
  - d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
  - e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.
3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).
4. <sup>1</sup>Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. <sup>2</sup>Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.
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.
6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die
  - a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
  - b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,



- c) *Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,*
  - d) *Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,*
  - e) *fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,*
  - f) *Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.*
7. *Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.*
8. *Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.*
9. *<sup>1</sup>Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. <sup>3</sup>Eine Unterschreitung um mehr als 5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. <sup>4</sup>Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. <sup>5</sup>Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.*
10. *Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.*
11. *Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen/Leiter bzw. ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Wohngruppen.*
12. *Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die*
- f) *Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,*
  - g) *Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,*
  - h) *begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,*
  - i) *begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,*
  - j) *Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9.*
13. *Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Beschäftigte mit dem Abschluss Diplompädagogin/Diplompädagoge, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiter-innen/Sozialarbeitern bzw.*

*Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.*

14. <sup>1</sup>Das „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind“, sind im Allgemeinen Sozialen Dienst bei Tätigkeiten im Rahmen der Fallverantwortung bei

- Hilfen zur Erziehung nach § 27 SGB VIII,
- der Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII,
- der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen (§ 42 SGB VIII),
- der Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten (§ 50 SGB VIII)

*einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt.*

<sup>2</sup>Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z.B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. <sup>3</sup>Die in Aufgabengebieten außerhalb des Allgemeinen Sozialen Dienstes wie z.B. Erziehungsbeistandschaft, Pflegekinderdienst, Adoptionsvermittlung, Jugendgerichtshilfe, Vormundschaft, Pflegerschaft auszuübenden Tätigkeiten fallen nicht unter die Entgeltgruppe S 14, es sei denn, dass durch Organisationsentscheidung des Arbeitgebers im Rahmen dieser Aufgabengebiete ebenfalls Tätigkeiten auszuüben sind, die die Voraussetzungen von Satz 1 erfüllen.

15. <sup>1</sup>Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>4</sup>Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. <sup>5</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

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

## [21.] (nicht belegt)

# 22. Ingenieurinnen/Ingenieure, Beschäftigte in technischen Berufen

## 22.1 Ingenieurinnen/Ingenieure, Beschäftigte in technischen Berufen, Architektinnen/Architekten

### Vorbemerkung

1. Unter „technischer Ausbildung“ ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, deren Abschlusszeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene des jeweiligen Arbeitgebers berechtigen.
2. Eine Eingruppierung als Architektin/Architekt setzt die Aufnahme in die Architektenliste der Architektenkammer voraus.

### Entgeltgruppe 13

1. Technische Beschäftigte mit technischer Ausbildung / Architektinnen/Architekten mit abgeschlossener Hochschulausbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 heraushebt.  
(keine Stufe 6)
2. Technische Beschäftigte mit technischer Ausbildung / Architektinnen/Architekten mit abgeschlossener Hochschulausbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die als ständige Vertreterinnen/Vertreter der/des Abteilungsleiterin/Abteilungsleiters des Bischöflichen Bauamts durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind. (keine Stufe 6)

### Entgeltgruppe 12

1. Technische Beschäftigte mit technischer Ausbildung / Architektinnen/Architekten mit abgeschlossener Hochschulausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6 und 7)
2. Technische Beschäftigte mit technischer Ausbildung / Architektinnen/Architekten mit abgeschlossener Hochschulausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6 und 7)
3. (nicht belegt)
4. (nicht belegt)
5. Architektinnen/Architekten mit abgeschlossener Hochschulausbildung in selbstständiger und eigenverantwortlicher Funktion einer/eines Gebietsarchitektin/Gebietsarchitekten für mehrere Dekanate im Bischöflichen Bauamt,

mit langjähriger Tätigkeit in Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 5.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6 und 7)

### Entgeltgruppe 11

1. Technische Beschäftigte mit technischer Ausbildung / Architektinnen/Architekten mit abgeschlossener Hochschulausbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)
2. Technische Beschäftigte mit technischer Ausbildung / Architektinnen/Architekten mit abgeschlossener Hochschulausbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)
3. (nicht belegt)
4. (nicht belegt)
5. Architektinnen/Architekten mit abgeschlossener Hochschulausbildung in selbstständiger und eigenverantwortlicher Funktion einer/eines Gebietsarchitektin/Gebietsarchitekten für mehrere Dekanate im Bischöflichen Bauamt.

### Entgeltgruppe 10

1. Technische Beschäftigte mit technischer Ausbildung / Architektinnen/Architekten mit abgeschlossener Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)
2. (nicht belegt)

### Protokollerklärungen

Nr. 1 (nicht belegt)

Nr. 2 (nicht belegt)

Nr. 3 *Besondere Leistungen sind z. B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.*

Nr. 4 *Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.:*

- a) *Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten – auch im technischen Rechnungswesen –, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung;*
- b) *Ausführung besonders schwieriger Analysen, Schiedsanalysen oder selbständige Erledigung neuartiger Versuche nach kurzer Weisung in Versuchslaboratorien, Versuchsanstalten und Versuchswerkstätten.*

Nr. 5 (nicht belegt)

Nr. 6 *Eine langjährige Tätigkeit liegt in der Regel bei einer einschlägigen sechsjährigen Berufserfahrung vor.*

Nr. 7 *Auf die langjährige Tätigkeit werden Zeiten gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des Geltungsbereiches dieser Entgeltordnung angerechnet.*

**[22.2 – 25.3] (nicht belegt)**

**25.4 Küchen- und Hauswirtschaftspersonal in Einrichtungen der Stiftung Marchtaler Internate, in Schulmensen sowie in Alten- und Pflegeheimen**

**Entgeltgruppe 7**

1. Köchinnen/Köche mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, in der Tätigkeit als Leiterinnen/Leiter von Küchen, sofern nicht anders eingruppiert.  
(keine Stufen 1 und 2)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr.1)
2. Hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen/Hauswirtschaftliche Betriebsleiter als Leiterinnen/Leiter von Küchen, sofern nicht anders eingruppiert.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

**Entgeltgruppe 6**

1. Köchinnen/Köche mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und dreijähriger praktischer Erfahrung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Küchen (Sous-Chefs).  
(keine Stufen 1 und 2)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)
2. Hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen/Hauswirtschaftliche Betriebsleiter als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Küchen.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

**Entgeltgruppe 5**

1. Köchinnen/Köche mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, in entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Wirtschafterinnen/Wirtschafter (Hauswirtschafterinnen/Hauswirtschafter) mit entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

**Entgeltgruppe 4**

Beschäftigte in der Küche, sofern nicht anders eingruppiert.

**Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte in der Küche mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine

fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.

### Entgeltgruppe 2

1. Beschäftigte als Küchenhilfspersonal mit Teilaufgaben oder einfachen Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)
2. Beschäftigte im Reinigungsdienst mit einfachen Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

### Entgeltgruppe 1

1. Beschäftigte im Küchendienst mit einfachsten Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)
2. Beschäftigte im Reinigungsdienst mit einfachsten Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

### Protokollerklärungen:

- Nr. 1 (1) *Einschlägige anerkannter Ausbildungsberuf im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist z. B. die Ausbildung zur/zum Köchin/Koch.*  
(2) *Einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf werden gleichgestellt: Metzgerinnen/Metzger (Fleischerinnen/Fleischer, Schlachterinnen/Schlachter), Bäckerinnen/Bäcker oder Konditorinnen/Konditoren mit Abschlussprüfung nach achtjähriger Berufsausübung als Köchin/Koch, beim Nachweis der Meisterinnenprüfung/Meisterprüfung bereits nach dreijähriger Berufsausübung als Köchin/Koch.*
- Nr. 2 *Auf die nach diesem Tätigkeitsmerkmal geforderte praktische Erfahrung werden keine Praktikums- und Ausbildungszeiten angerechnet.*
- Nr. 3 *Die praktische Erfahrung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist eine förderliche Erfahrung insbesondere im Hinblick auf die übertragene oder auf die Aufgabe bezogene entsprechende Tätigkeit.*
- Nr. 4 *Hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen/Hauswirtschaftliche Betriebsleiter sind Beschäftigte mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiterin/Hauswirtschaftsleiter, als Wirtschaftsleiterin/Wirtschaftsleiter, als Ökotrophologin/Ökotrophologe, als Fachhauswirtschafterin/Fachhauswirtschafter oder als hauswirtschaftliche Betriebsleiterin hauswirtschaftlicher Betriebsleiter.*
- Nr. 5 (1) *Wirtschafterinnen/Wirtschafter sind Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und staatlicher Prüfung, 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.*
    - *Aufstellen 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 Wäschereinigung 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) Beschäftigte, die im Geltungsbereich dieser Entgeltordnung mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschaftserinnen/Wirtschaftern ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, werden für diese Entgeltordnung den Wirtschaftserinnen/Wirtschaftern mit staatlicher Prüfung gleichgestellt.

Nr.6 <sup>1</sup>Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. <sup>2</sup>Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind. Hierunter fallen z. B. Beschäftigte, die Mahlzeiten portionsweise ausgeben.

Nr. 7 <sup>1</sup>Einfachste Tätigkeiten üben z. B. aus

- Essens- und Getränkeausgeberinnen/Essens- und Getränkeausgeber,
- Garderobepersonal,
- Beschäftigte, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige einfachste Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich ausüben,
- Reinigerinnen/Reiniger in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, Grünanlagen, Parks,
- Wärterinnen/Wärter von Bedürfnisanstalten,
- Servicegehilfinnen/Servicegehilfen, die Gläser oder Geschirr polieren oder sonstige einfachste Tätigkeiten im Servicebereich ausüben,
- Hausarbeiterinnen/Hausarbeiter und
- Hausgehilfinnen/Hausgehilfen.

## 26. Beschäftigte in Tagungs- und Bildungshäusern

### Vorbemerkungen

1. Dieser Abschnitt gilt für die Beschäftigten in den Tagungshäusern der Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart und in dem Kirchlichen Eigenbetrieb Bildungshäuser der Diözese Rottenburg-Stuttgart, mit Ausnahme der Referentinnen/Referenten der Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart.  
Die Vorbemerkung Nr. 1 Abs.3 zu allen Teilen der Entgeltordnung bleibt unberührt.
2. Anerkannte Ausbildungsberufe sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe. In besonderen Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe.
3. Der Besitz eines Meisterbriefes in einem anerkannten Ausbildungsberuf hat keinen Einfluss auf die Eingruppierung, soweit dieser nicht ausdrücklich in einem Tätigkeitsmerkmal gefordert ist.

## 26.1 Hausleitungs- und Empfangspersonal

### Entgeltgruppe 11

1. Hausleiterinnen/Hausleiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren,



- mit erfolgreich bestandener Ausbildereignungsprüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO),  
nach Erwerb von Zusatzqualifikationen,  
in Einrichtungen mit mehr als 70 Zimmern.  
(keine Stufe 1)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3, 4 und 5)
2. Staatlich geprüfte hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen/hauswirtschaftliche Betriebsleiter  
in der Tätigkeit als Hausleiterinnen/Hausleiter,  
nach Erwerb von Zusatzqualifikationen,  
in Einrichtungen mit mehr als 70 Zimmern.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 6),

### Entgeltgruppe 10

1. Hausleiterinnen/Hausleiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren,  
mit erfolgreich bestandener Ausbildereignungsprüfung nach der AEVO,  
nach Erwerb von Zusatzqualifikationen.  
(keine Stufe 1)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3, 4, und 5)
2. Staatlich geprüfte hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen/hauswirtschaftliche Betriebsleiter  
in der Tätigkeit als Hausleiterinnen/Hausleiter,  
nach Erwerb von Zusatzqualifikationen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 6)

### Entgeltgruppe 9

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren,  
mit erfolgreich bestandener Ausbildereignungsprüfung nach der AEVO,  
nach Erwerb von Zusatzqualifikationen,  
die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Hausleiterinnen/Hausleitern bestellt sind (stellvertretende Hausleiterinnen/Hausleiter).  
(keine Stufe 1)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3, 4 und 5)
2. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren,  
mit erfolgreich bestandener Ausbildereignungsprüfung nach der AEVO,  
die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Hausleiterinnen/Hausleitern bestellt sind (stellvertretende Hausleiterinnen/Hausleiter).  
(keine Stufe 1, Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 4 und 5)
3. Staatlich geprüfte hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen/hauswirtschaftliche Betriebsleiter,  
die als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Hausleiterinnen/Hausleitern bestellt sind (stellvertretende Hausleiterinnen/Hausleiter).  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)  
(Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)



### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren,  
mit erfolgreich bestandener Ausbildereignungsprüfung nach der AEVO,  
in der Tätigkeit als Rezeptions- / Empfangsleiterinnen/Rezeptions- / Empfangsleiter. (keine Stufe 1)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 4 und 5)

### **Entgeltgruppe 6**

Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und mehrjähriger praktischer Erfahrung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren,  
als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen/Vertreter von Rezeptions- / Empfangsleiterinnen/Rezeptions- / Empfangsleitern.  
(keine Stufen 1 und 2)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 4 und 5)

### **Entgeltgruppe 5**

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren in der Tätigkeit als Rezeptions- / Empfangsmitarbeiterinnen/Rezeptions- / Empfangsmitarbeiter.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
2. Beschäftigte mit dreijähriger abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung, in der Tätigkeit als Rezeptions- / Empfangsmitarbeiterinnen/Rezeptions- / Empfangsmitarbeiter.

### **Entgeltgruppe 4**

Beschäftigte an der Rezeption / im Empfang, sofern nicht anders eingruppiert.

### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte an der Rezeption / im Empfang mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.

### **Entgeltgruppe 2**

Beschäftigte an der Rezeption / im Empfang mit einfachen Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

#### ***Protokollerklärungen:***

- Nr. 1 Die Hausleitung umfasst die operative und wirtschaftliche Leitung einer Einrichtung sowie die ständige Stellvertretung der/des Geschäftsführerin/Geschäftsführers vor Ort (Stellvertreterverordnung).*
- Nr. 2 Einschlägige anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Hotelfachfrau/Hotelfachmann, Restaurantfachfrau/Restaurantfachmann und Köchin/Koch.*

- Nr. 3 *Zusatzqualifikationen sind im Sinne dieser Entgeltordnung z.B.:*
- a) *Meisterbrief in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf nach Protokollerklärung Nr. 2.*
  - b) *Abgeschlossene Weiterbildung zur/zum Hotelbetriebswirtin/Hotelbetriebswirt.*
- Nr. 4 *Auf die nach diesem Tätigkeitsmerkmal geforderte praktische Erfahrung werden keine Praktikums- und Ausbildungszeiten angerechnet.*
- Nr. 5 *Die praktische Erfahrung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist eine förderliche Erfahrung, insbesondere im Hinblick auf die übertragene oder einer auf die Aufgabe bezogene entsprechende Tätigkeit, z.B. im Bereich Rezeptions- und Empfangsaufgaben.*
- Nr. 6 *Hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen/Hauswirtschaftliche Betriebsleiter sind Beschäftigte mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiterin/Hauswirtschaftsleiter, als Wirtschaftsleiterin/Wirtschaftsleiter, als Ökotrophologin/Ökotrophologe oder als hauswirtschaftliche Betriebsleiterin/hauswirtschaftlicher Betriebsleiter.*
- Nr. 7 <sup>1</sup>*Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. <sup>2</sup>Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.*

## 26.2 Leitung Housekeeping (Hausdamen/Housekeeper) und Hausreinigungspersonal

### Entgeltgruppe 8

Leiterinnen/Leiter Housekeeping (Hausdamen/Housekeeper) mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und fünfjähriger praktischer Erfahrung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, mit erfolgreich bestandener Ausbildereignungsprüfung nach der AEVO.

(keine Stufe 1)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

### Entgeltgruppe 6

Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und dreijähriger praktischer Erfahrung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren,

als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen/Vertreter der Leiterinnen/Leiter Housekeeping (Hausdamen/Housekeeper). (keine Stufen 1 und 2)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 4)

### Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte im Zimmer-, Tagungs- und Öffentlichkeitsbereich mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

2. Wirtschaftlerinnen/Wirtschaftler (Hauswirtschaftlerinnen/Hauswirtschaftler) mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5.)

#### **Entgeltgruppe 4**

Beschäftigte im Zimmer-, Tagungs- und Öffentlichkeitsbereich, sofern nicht anders eingruppiert.

#### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte im Zimmer-, Tagungs- und Öffentlichkeitsbereich mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.

#### **Entgeltgruppe 2**

Beschäftigte im Zimmer-, Tagungs- und Öffentlichkeitsbereich.

#### **Entgeltgruppe 1**

Beschäftigte im Reinigungsdienst mit einfachsten Tätigkeiten (Hausgehilfinnen/Hausgehilfen).  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

#### **Protokollerklärungen:**

- Nr. 1 *Leiterinnen/Leiter Housekeeping (Hausdamen/Housekeeper) sind*
- a) *Beschäftigte mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiterin/Hauswirtschaftsleiter, als Wirtschaftsleiterin/Wirtschaftsleiter oder als hauswirtschaftliche Betriebsleiterin/hauswirtschaftliche Betriebsleiter;*
  - b) *Hotelfachfrauen/Hotelfachmänner mit Spezialisierung auf Hausreinigungstätigkeiten (Öffentlichkeitsbereich, Zimmerreinigung, Personalleitung im Sinne von Dienstplaneinteilung);*
  - c) *sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.*
- Nr. 2 *Auf die nach diesem Tätigkeitsmerkmal geforderte praktische Erfahrung werden keine Praktikums- und Ausbildungszeiten angerechnet.*
- Nr. 3 *Die praktische Erfahrung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist eine förderliche Erfahrung, insbesondere im Hinblick auf die übertragene oder einer auf die Aufgabe bezogene entsprechende Tätigkeit, z.B. im Zimmer-, Tagungs- und Öffentlichkeitsbereich.*
- Nr. 4 *Einschlägige anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B. Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter, Hotelfachfrau/Hotelfachmann*
- Nr. 5 (1) *Wirtschafterinnen/Wirtschafter sind Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und staatlicher Prüfung als Wirtschafterin/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.*
    - *Aufstellen 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 Wäschereinigung 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) Beschäftigte, die im Geltungsbereich dieser Entgeltordnung mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschaftserinnen/Wirtschaftern ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, werden für diese Entgeltordnung den Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt.

Nr. 6 Einfachste Tätigkeiten üben z. B. aus

- Essens- und Getränkeausgeberinnen/Essens- und Getränkeausgeber,
- Garderobenpersonal,
- Beschäftigte, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige einfachste Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich ausüben,
- Reinigerinnen/Reiniger in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, Grünanlagen, Parks,
- Wärterinnen/Wärter von Bedürfnisanstalten,
- Servicegehilfinnen/Servicegehilfen, die Gläser oder Geschirr polieren oder sonstige einfachste Tätigkeiten im Servicebereich ausüben,
- Hausarbeiterinnen/Hausarbeiter und
- Hausgehilfinnen/Hausgehilfen.

## 26.3 Küchen- und Servicepersonal

### Entgeltgruppe 8

1. Küchenmeisterinnen/Küchenmeister mit fünfjähriger praktischer Erfahrung mit erfolgreich bestandener Ausbildereignungsprüfung nach der AEVO, als Leiterinnen/Leiter von Küchen (Chefinnen/Chefs). (keine Stufe 1)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4 und 5)
2. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und fünfjähriger praktischer Erfahrung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, mit erfolgreich bestandener Ausbildereignungsprüfung nach der AEVO, in der Tätigkeit als Serviceleiterin/Serviceleiter. (keine Stufe 1)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4 und 5)

### Entgeltgruppe 7

1. Köchinnen/Köche mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, in der Tätigkeit als Leiterin/Leiter von Küchen, sofern nicht anders eingruppiert.  
(keine Stufen 1 und 2)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
2. Hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen/Hauswirtschaftliche Betriebsleiter als Leiterinnen/Leiter von Küchen, sofern nicht anders eingruppiert.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

### Entgeltgruppe 6

1. Köchinnen/Köche mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und dreijähriger praktischer Erfahrung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Küchen (Sous-Chefinnen/Sous-Chefs). (keine Stufen 1 und 2)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 4 und 5)
2. Hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen/Hauswirtschaftliche Betriebsleiter als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Küchen.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)
3. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und dreijähriger praktischer Erfahrung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen/Vertreter von Serviceleiterinnen/Serviceleitern. (keine Stufen 1 und 2)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn.3, 4 und 5)
4. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und dreijähriger praktischer Erfahrung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, in der Tätigkeit als Veranstaltungsleiterin/Veranstaltungsleiter. (keine Stufen 1 und 2)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4 und 5)

#### **Entgeltgruppe 5**

1. Köchinnen/Köche mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, in entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
2. Wirtschaftlerinnen/Wirtschaftler mit entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)
3. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren als Servicemitarbeiterinnen/Servicemitarbeiter.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

#### **Entgeltgruppe 4**

Beschäftigte in der Küche / im Service, sofern nicht anders eingruppiert.

#### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte in der Küche / im Service mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.

#### **Entgeltgruppe 2**

Beschäftigte als Küchenhilfspersonal / im Service (angelerntes Servicepersonal) mit Teilaufgaben oder einfachen Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

#### **Entgeltgruppe 1**

Beschäftigte im Küchendienst / Servicehelfer mit einfachsten Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

### **Protokollerklärungen**

- Nr. 1 (1) *Küchenmeisterinnen/Küchenmeister sind Beschäftigte, die bei der Industrie- und Handelskammer die Prüfung als Küchenmeisterinnen/Küchenmeister bestanden haben.*  
(2) *Der/Dem Küchenmeisterin/Küchenmeister werden gleichgestellt:  
Metzgerinnen/Metzger (Fleischerinnen/Fleischer, Schlachterinnen/Schlachter),  
Bäckerinnen/Bäcker oder Konditorinnen/Konditoren  
mit Meisterprüfung nach achtjähriger Berufsausübung als Köchin/Koch.*
- Nr. 2 (1) *Einschlägig anerkannter Ausbildungsberuf im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist z. B. die Ausbildung zur/zum Köchin/Koch.*  
(2) *Einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf werden gleichgestellt:  
Metzgerinnen/Metzger (Fleischerinnen/Fleischer, Schlachterinnen/Schlachter),  
Bäckerinnen/Bäcker oder Konditorinnen/Konditoren mit Abschlussprüfung nach  
achtjähriger Berufsausübung als Köchin/Koch, beim Nachweis der  
Meisterinnenprüfung/Meisterprüfung bereits nach dreijähriger Berufsausübung als  
Köchin/Koch.*
- Nr. 3 *Einschlägige anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B. Hotelfachfrau/Hotelfachmann, Restaurantfachfrau/Restaurantfachmann und Köchin/Koch.*
- Nr. 4 *Auf die nach diesem Tätigkeitsmerkmal geforderte praktische Erfahrung werden keine Praktikums- und Ausbildungszeiten angerechnet.*
- Nr. 5 *Die praktische Erfahrung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist eine förderliche Erfahrung insbesondere im Hinblick auf die übertragene oder auf die Aufgabe bezogene entsprechende Tätigkeit, z.B. im Bereich Food and Beverage.*
- Nr. 6 *Hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen/Hauswirtschaftliche Betriebsleiter sind Beschäftigte mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiterin/Hauswirtschaftsleiter, als Wirtschaftsleiterin/Wirtschaftsleiter, als Ökotrophologin/Ökotrophologe oder als Hauswirtschaftliche Betriebsleiterin/hauswirtschaftlicher Betriebsleiter.*
- Nr. 7 (1) *Wirtschafterinnen/Wirtschafter sind Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und staatlicher Prüfung als Wirtschafterin/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.*  
*- Aufstellen 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 Wäschereinigung 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) *Beschäftigte, die im Geltungsbereich dieser Entgeltordnung mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschafterinnen/Wirtschaftern ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, werden für diese Entgeltordnung den Wirtschafterinnen/Wirtschaftern*

mit staatlicher Prüfung gleichgestellt.

Nr. 8 <sup>1</sup>Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. <sup>2</sup>Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

Nr. 9 Einfachste Tätigkeiten üben z. B. aus

- Essens- und Getränkeausgeberin/Essens- und Getränkeausgeber,
- Garderobepersonal,
- Beschäftigte, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige einfachste Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich ausüben,
- Reinigerinnen/Reiniger in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, Grünanlagen, Parks,
- Wärterinnen/Wärter von Bedürfnisanstalten,
- Servicehilffinnen/Servicegehilfen, die Gläser oder Geschirr polieren oder sonstige einfachste Tätigkeiten im Servicebereich ausüben,
- Hausarbeiterinnen/Hausarbeiter und
- Hausgehilffinnen/Hausgehilfen.

## 27. Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten

### Vorbemerkungen zu Abschnitt 27

1. Die Fallgruppen des Abschnitts 27.1 (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale gelten, sofern die Tätigkeit nicht in besonderen Tätigkeitsmerkmalen der Unterabschnitte 2 und 3 aufgeführt ist. Dies gilt nicht für Beschäftigte der Entgeltgruppe 2, die überwiegend Arbeiten zu verrichten haben, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen.
2. (nicht belegt)
3. Erfolgt eine Eingruppierung nach einem besonderen Tätigkeitsmerkmal, kommt es auf die berufliche Vorbildung nicht an, es sei denn, das Tätigkeitsmerkmal fordert eine bestimmte Ausbildung oder eine andere berufliche Qualifikation.
4. (1) <sup>1</sup>Anerkannte Ausbildungsberufe sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe. <sup>2</sup>In besonderen Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe.  
(2) Der Besitz eines Handwerksmeisterbriefs, eines Industriemeisterbriefs oder eines Meisterbriefs in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf hat keinen Einfluss auf die Eingruppierung, soweit dieser nicht ausdrücklich in einem Tätigkeitsmerkmal gefordert ist.  
(3) (nicht belegt)
5. - 8. (nicht belegt)

### 27.1 Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

#### Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppen 1 und 2, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppen 1 und 2,  
die hochwertige Arbeiten verrichten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### **Entgeltgruppe 5**

1. 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.
2. Beschäftigte, die nach einer mindestens dreijährigen ununterbrochenen Beschäftigung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren eine verwaltungseigene Prüfung erfolgreich abgelegt haben und eine entsprechende Tätigkeit ausüben.

### **Entgeltgruppe 4**

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

### **Entgeltgruppe 3**

1. Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist.  
(Keine Stufe 6)
2. Angelernte Beschäftigte.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)
3. Beschäftigte mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 2, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind.

### **Entgeltgruppe 2**

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

### **Entgeltgruppe 1**

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

### **Protokollerklärungen**

*Nr. 1 Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem hochwertigem fachlichem Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.*

*Nr. 2 Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen*



- hinausgehen, das von einem solchen Beschäftigten üblicherweise verlangt werden kann.*
- Nr. 3 *Das sind Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern.*
- Nr. 4 <sup>1</sup>*Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht.* <sup>2</sup>*Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.*
- Nr. 5 *Einfachste Tätigkeiten üben z. B. aus*
- *Essens- und Getränkeausgeberinnen/Essens- und Getränkeausgeber,*
  - *Garderobenpersonal,*
  - *Beschäftigte, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich ausüben,*
  - *Reinigerinnen/Reiniger in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, Grünanlagen, Parks,*
  - *Wärterinnen/Wärter von Bedürfnisanstalten,*
  - *Serviererinnen/Servierer,*
  - *Hausarbeiterinnen/Hausarbeiter und*
  - *Hausgehilfinnen/Hausgehilfen.*

## 27.2 Fahrerinnen/Fahrer

### Entgeltgruppe 8

Personenkraftwagenfahrerinnen/Personenkraftwagenfahrer mit abgeschlossener dreijähriger Berufsausbildung als ständige persönliche Fahrerinnen/Fahrer.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr.1)

### Entgeltgruppe 6

Personenkraftwagenfahrerinnen/Personenkraftwagenfahrer mit abgeschlossener dreijähriger Berufsausbildung nach langjähriger Tätigkeit in Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### Entgeltgruppe 5

1. Personenkraftwagenfahrerinnen/Personenkraftwagenfahrer mit abgeschlossener dreijähriger Berufsausbildung
2. Fahrerinnen/Fahrer nach sehr langer Tätigkeit in Entgeltgruppe 4.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

### Entgeltgruppe 4

Fahrerinnen/Fahrer

#### **Protokollerklärungen:**

Nr. 1 *Ständig persönlicher Fahrerinnen/Fahrer im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist die/der ständige/ständig persönliche Fahrerin/Fahrer des Diözesanbischofs.*

Nr. 2 <sup>1</sup>*Eine langjährige Tätigkeit liegt in der Regel bei einer einschlägigen sechsjährigen*

*Berufserfahrung vor. <sup>2</sup>Zeiten einer Tätigkeiten als Personenkraftwagenfahrerin/ Personenkraftwagenfahrer oder Berufskraftfahrerin/Berufskraftfahrer außerhalb des Geltungsbereiches dieser Entgeltordnung werden bis zu drei Jahren angerechnet.*

*Nr. 3 Eine sehr lange Tätigkeit liegt in der Regel bei einer einschlägigen zehnjährigen Berufserfahrung vor.*

## 27.3 Hausmeisterinnen/Hausmeister

### Vorbemerkung

Dieser Abschnitt gilt nicht für Beschäftigte in Kombinationstätigkeit Mesnerin/Hausmeisterin bzw. Mesner/Hausmeister.

### Entgeltgruppe 6

1. Hausmeisterinnen/Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener handwerklicher oder technischer Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die mindestens zu einem Drittel hochwertige Tätigkeiten verrichten, nach langjähriger Tätigkeit in Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)
2. Hausmeisterinnen/Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener handwerklicher oder technischer Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die Schulen, Bildungshäuser, Pflegeheime, Wohnheime und Internate, oder die mindestens drei eigenständige Gebäude hausmeisterlich betreuen, nach langjähriger Tätigkeit in Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 4)

### Entgeltgruppe 5

1. Hausmeisterinnen/Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener handwerklicher oder technischer Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die mindestens zu einem Drittel hochwertige Tätigkeiten verrichten.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)
2. Hausmeisterinnen/Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener handwerklicher oder technischer Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die Schulen, Bildungshäuser, Pflegeheime, Wohnheime und Internate, oder die mindestens drei eigenständige Gebäude, hausmeisterlich betreuen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4)
3. Hausmeisterinnen/Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener handwerklicher oder technischer Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
4. Hausmeisterinnen/Hausmeister nach sehr langer Tätigkeit in Entgeltgruppe 4.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

## Entgeltgruppe 4

### Hausmeisterinnen/Hausmeister

#### **Protokollerklärungen:**

- Nr. 1 *Einschlägige anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B. Elektronikerin/Elektroniker, Tischlerin/Tischler, Malerin/Maler, Maurerin/Maurer, Anlagentechnikerin/Anlagentechniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Förderliche höherwertige Ausbildungsabschlüsse (z.B. Bachelor) im technischen Bereich werden ebenfalls anerkannt.*
- Nr. 2 *Hochwertige Tätigkeiten im Sinne dieses Merkmals sind z. B.:*
- *selbständige Tätigkeiten im Bereich Instandhaltung und Überwachung von komplexer und umfangreicher Haustechnik,*
  - *selbständige Tätigkeiten im Bereich komplexer und umfangreicher Veranstaltungstechnik,*
  - *Übernahme von Verwaltungstätigkeiten (z.B. Erstellen von Belegungsplänen, Einholung von Kostenvoranschlägen, Getränkebestellung, Abschluss von Belegungsverträgen).*
- Nr. 3 *<sup>1</sup>Eine langjährige Tätigkeit liegt in der Regel bei einer einschlägigen sechsjährigen Berufserfahrung vor. <sup>2</sup>Zeiten einer Berufstätigkeit in einem einschlägig anerkannten Ausbildungsberuf nach Protokollerklärung Nr. 1 werden bis zu drei Jahren angerechnet.*
- Nr. 4 *<sup>1</sup>Eigenständige Gebäude im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind baulich getrennte Gebäude mit eigener Haustechnik; Garagen, Gerätehütten oder Carports fallen nicht hierunter. <sup>2</sup>Als drei eigenständige Gebäude gelten auch das Bischöfliche Ordinariat und das Bischof-Leiprecht-Zentrum.*
- Nr. 5 *<sup>1</sup>Eine sehr lange Tätigkeit liegt in der Regel bei einer einschlägigen zehnjährigen Berufserfahrung vor. <sup>2</sup>Tätigkeiten als Hausmeisterin/Hausmeister außerhalb des Geltungsbereiches dieser Entgeltordnung werden angerechnet.*

## 28. Beschäftigte im außerunterrichtlichen Bereich von Schulen der Stiftung Katholische Freie Schule

### **Vorbemerkungen**

1. Dieser Abschnitt gilt nicht für Lehrkräfte mit entsprechender Tätigkeit im außerunterrichtlichen Bereich der Stiftung Katholische Freie Schule.
2. Eine Eingruppierung als Leiterin/Leiter des außerunterrichtlichen Bereichs an Schulen setzt ein Fachhochschul- oder Hochschulstudium der Fachrichtung Sozialpädagogik / Sozialarbeit bzw. Pädagogik oder eine Fachschulausbildung der Fachrichtung Sozialpädagogik bzw. Jugend- und Heimerziehung mit mindestens 4-jähriger Leitungserfahrung voraus.
3. Eine Eingruppierung als ständige Vertreterin/Vertreter von Leiterinnen/Leitern des außerunterrichtlichen Bereichs an Schulen setzt ein Fachhochschul- oder Hochschulstudium der Fachrichtung Sozialpädagogik/Sozialarbeit bzw. Pädagogik oder eine Fachschulausbildung der Fachrichtung Sozialpädagogik bzw. Jugend- und Heimerziehung voraus.

## Entgeltgruppe 12

Leiterinnen/Leiter des außerunterrichtlichen Bereichs von Schulen, deren Tätigkeit sich durch das besonders hohe Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 11**

Leiterinnen/Leiter des außerunterrichtlichen Bereichs von Schulen, deren Tätigkeit sich durch das hohe Maß an Verantwortung aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 10**

1. Leiterinnen/Leiter des außerunterrichtlichen Bereichs von Schulen, deren Tätigkeit sich durch das erhöhte Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Beschäftigte im außerunterrichtlichen Bereich von Schulen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern des außerunterrichtlichen Bereichs von Schulen nach Entgeltgruppe 12 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 9**

1. Leiterinnen/Leiter des außerunterrichtlichen Bereichs von Schulen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Beschäftigte im außerunterrichtlichen Bereich von Schulen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern des außerunterrichtlichen Bereichs von Schulen nach Entgeltgruppe 11 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte im außerunterrichtlichen Bereich von Schulen mit abgeschlossener dreijähriger Fachschulausbildung im pädagogischen Bereich, die alleinverantwortlich komplexe Formen der Lern- und Entwicklungsbegleitung durchführen sowie als Anleiterinnen/Anleiter für Beschäftigte im außerunterrichtlichen Bereich von Schulen fungieren.

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 2 und 3)

### **Entgeltgruppe 6**

1. Beschäftigte im außerunterrichtlichen Bereich von Schulen mit für das jeweilige Bildungsangebot einschlägiger abgeschlossener dreijähriger Berufsausbildung, die alleinverantwortlich komplexe pädagogische außerunterrichtliche Bildungsangebote mit einer spezifischen Zielsetzung erarbeiten und durchführen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 6)

2. Lernbegleiterinnen/Lernbegleiter im außerunterrichtlichen Bereich von Schulen mit abgeschlossener dreijähriger Berufsausbildung und einer für dieses Tätigkeitsfeld

einschlägigen pädagogischen Vorbildung.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5, 6 und 7)

### **Entgeltgruppe 5**

Beschäftigte im außerunterrichtlichen Bereich von Schulen mit für das jeweilige Bildungsangebot einschlägiger abgeschlossener dreijähriger Berufsausbildung, die alleinverantwortlich pädagogische außerunterrichtliche Bildungsangebote erarbeiten und durchführen.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6 ,7 und 8)

### **Entgeltgruppe 4**

Beschäftigte im außerunterrichtlichen Bereich von Schulen mit Tätigkeiten in der Lern- und Entwicklungsbegleitung, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 9)

### **Entgeltgruppe 2**

Beschäftigte im außerunterrichtlichen Bereich von Schulen mit einfachen Tätigkeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

#### ***Protokollerklärungen:***

*Nr. 1 Das Maß der Verantwortung richtet sich nach dem Gesamtbild der Tätigkeit in Abhängigkeit von:*

- Anzahl der Mitarbeiterstunden pro Monat (gerechnet auf 37 Schulwochen im Schuljahr)*
- Anzahl der Mitarbeiter (Voll- und Teilzeit),*
- Anzahl der Schularten bzw. Rektorate und*
- Schülerzahlen der Schule.*

*Es kommt dabei folgendes Eingruppierungsmodell zur Anwendung:*

**Eingruppierungsmodell für Leitungen im außerunterrichtlichen Bereich (Tagheimleitungen)**

					Referenzmodell für Eingruppierung
Kategorie	Anzahl Mitarbeiterstunden (Punkte)	Anzahl Mitarbeiter (Punkte)	Anzahl Schularten/Rektorate (Punkte)	Schülerzahl (Punkte)	Eingruppierung nach Summe in Punkten
sehr groß	ab 601 (4)	ab 41 (4)	4 (4)	ab 1051 (4)	<b>14 - 16 Punkte:</b> Entgeltgruppe 12
groß	bis 600 (3)	bis 40 (3)	3 (3)	bis 1050 (3)	<b>10 - 13 Punkte:</b> Entgeltgruppe 11
mittel	bis 400 (2)	bis 25 (2)	2 (2)	bis 750 (2)	<b>6 - 9 Punkte:</b> Entgeltgruppe 10
klein	bis 200 (1)	bis 10 (1)	1 (1)	bis 500 (1)	<b>bis 5 Punkte</b> Entgeltgruppe 9

Nr. 2 Komplexe Formen der Lern- und Entwicklungsbegleitung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angebote, die folgende Kennzeichen besitzen:

- Kontinuierliches Beziehungs- und Erziehungsangebot in definierten Angeboten und Gruppen sowie ein offenes personales Angebot für Kinder im Ganzttag,
- Bereitstellung von Angeboten mit einer pädagogisch durchdachten und vorbereiteten Spiel- oder Lernumgebung.

Nr. 3 Zur Anleitung im Sinne des Tätigkeitsmerkmals gehören folgende Kennzeichen:

- Schulung von nicht pädagogisch ausgebildeten Mitarbeitenden im Hinblick auf Diagnostik und Dokumentation,
- Multiplikatorin von Professionswissen aus Lern- und Entwicklungspsychologie, Pädagogik und Rechtswissen,
- Anleitung von Praktikantinnen und Freiwilligen,
- Beteiligung an der Konzeptionsarbeit des Tagesheims/Ganztagesbereichs.

Nr. 4 Komplexe pädagogische außerunterrichtliche Bildungsangebote mit einer spezifischen Zielsetzung sind Tätigkeiten in der Gestaltung umfassender Lernarrangements, die typischerweise folgende Kennzeichen besitzen:

- einen Bildungsauftrag,

- einen über einen längeren Zeitraum bestehenden Gruppenverband und ein hohes Maß an verbindlicher Teilnahme für die Erreichung der Lernziele,
  - Förderung der angestrebten Kompetenzentwicklung durch einen geplanten curricularen Prozess  
sowie:
    - Vorbereitung, Durchführung und Beurteilung einer Prüfung oder eines Zertifikates  
oder:
      - Planung, Vorbereitung und Durchführung einer Aufführung, einer Ausstellung oder einer vergleichbaren öffentlichkeitsorientierten Präsentation  
oder:
        - umfängliche Zusammenarbeit mit den Eltern.
- Nr. 5 Lernbegleitung umfasst Tätigkeiten der kontinuierlichen Begleitung von einzelnen Schülerinnen und Schülern sowie von Schülergruppen zum Aufbau der individuellen Lernkompetenz. Beschäftigte in der Lernbegleitung unterstützen den Lernenden beim Aufbau einer dauerhaften bewussten Lernhaltung (Lernmotivation) und von zielführenden Lernstrategien. Lernbegleitung zielt nicht in erster Linie auf fachspezifische Unterstützung bzw. den Ausgleich von Defiziten. Schülerinnen und Schüler werden von den Lernbegleiterinnen in Einzel- und Gruppengesprächen dazu angeregt, eigene Lernziele zu setzen, ihre Lernschritte zu planen, sich im Lernprozess zu beobachten und das eigene Lernverhalten zu reflektieren. Die Lernumgebung in der Lernzeit wird von diesen Beschäftigten gestaltet. Sie kooperieren mit beteiligten Lehrkräften.
- Nr. 6 Gleichgestellt mit einer für das jeweilige Angebot einschlägigen Berufsausbildung wird der Nachweis fachlicher Kompetenzen durch formale Zertifikate von im jeweiligen Fachbereich (z. B. Theaterpädagogik, Fremdsprachen) anerkannten Institutionen (z. B. Hochschulen, Fachschulen, Weiterbildungsinstitute).
- Nr. 7 Das Tätigkeitsmerkmal "alleinverantwortlich" ist erfüllt, wenn die/der Beschäftigte das außerunterrichtliche Bildungsangebot entsprechend ihren/seinen pädagogischen Kenntnissen und Fähigkeiten eigenständig und ohne direkte Weisung vorbereitet und durchführt. Selbständige Leistungen sind hierfür nicht erforderlich.
- Nr. 8 Pädagogische außerunterrichtliche Bildungsangebote sind Tätigkeiten in der Gestaltung umfassender Lernarrangements, die typischerweise folgende Kennzeichen besitzen:
- einen Bildungsauftrag,
  - einen über einen längeren Zeitraum bestehenden Gruppenverband und ein hohes Maß an verbindlicher Teilnahme für die Erreichung der Lernziele,
  - Förderung der angestrebten Kompetenzentwicklung durch einen geplanten curricularen Prozess.
- Nr. 9 Tätigkeiten in der Lern- und Entwicklungsbegleitung sind solche, die typischerweise eines der folgenden Kennzeichen besitzen:
- ein kontinuierliches Beziehungs- und Erziehungsangebot,
  - eine fest definierte Gruppe und fest definierten Bezugspersonen,
  - eine pädagogisch durchdachte und vorbereitete Spiel- und/oder Lernumgebung,
  - bei Angeboten mit wechselnden Teilnehmern und bei Stützpunkten: pädagogisch durchdachte Impulse zur Spiel-, Alltags- und Freizeitgestaltung.
- Nr. 10 Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die

*Beherrschung der Arbeitsabläufe erforderlich sind. Es handelt sich insbesondere um eine Einarbeitung im Sinne einer Unterweisung in den Bereichen der Aufsichtspflicht sowie des Schutzauftrages nach dem BKiSchG, zur Sicherung der Aufsichtspflicht, zur Beachtung des Kindeswohls und zur Gefahrenabwehr.*



## **Teil III Beschäftigte in besonderen kirchlichen Diensten**

### **1. Beratungsdienste**

#### **1.1 Beschäftigte in Psychologischen Familien- und Lebensberatungsstellen**

##### **Vorbemerkung**

Dieser Abschnitt gilt nicht für Juristinnen/Juristen in der Tätigkeit als Rechtsberaterinnen/Rechtsberater in einer Psychologischen Familien- und Lebensberatungsstelle; diese werden nach Teil I eingruppiert.

##### **Entgeltgruppe 14**

Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und anerkannter Zusatzqualifikation in der Tätigkeit als Leiterin/Leiter einer Psychologischen Familien- und Lebensberatungsstelle, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(keine Stufe 6)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

##### **Entgeltgruppe 13**

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und anerkannter Zusatzausbildung in der Tätigkeit als Beraterin/Berater in einer Psychologischen Familien- und Lebensberatungsstelle.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
2. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit als Beraterin/Berater in einer Psychologischen Familien- und Lebensberatungsstelle. (keine Stufe 6)

##### **Entgeltgruppe 12**

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung und anerkannter Zusatzausbildung in der Tätigkeit als Leiterin/Leiter einer Psychologischen Familien- und Lebensberatungsstelle, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 9 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

##### **Entgeltgruppe 10**

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung und anerkannter Zusatzausbildung in der Tätigkeit als Beraterin/Berater in einer Psychologischen Familien- und Lebensberatungsstelle.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 4)

##### **Entgeltgruppe 9**

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung in der Tätigkeit als Beraterin/Berater in einer Psychologischen Familien- und Lebensberatungsstelle.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

### **Protokollerklärungen**

*Nr. 1 Als unterstellt im Sinne dieser Regelung gelten bei Psychologischen Familien- und Lebensberatungsstellen in Trägergemeinschaft auch die Beschäftigten, die nicht bei der Diözese angestellt sind, also z.B. bei Stellen in ökumenischer Trägerschaft auch die bei einem evangelischen Träger angestellten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, sofern die/der Leiterin/Leiter diesen weisungsbefugt ist (Fachaufsicht).*

*Nr.2 Als anerkannte Zusatzqualifikation gelten insbesondere*

*a) Zusatzqualifikationen nach den Richtlinien der Beraterverbände wie die*

- Weiterbildung zum/zur Ehe-, Familien- und Lebensberaterin/Ehe-, Familien- und Lebensberater,*
- Weiterbildung zum/zur Erziehungs- und Familienberaterin/Erziehungs- und Familienberater,*
- Weiterbildung in integrierter familienorientierter Beratung, jeweils mit Zertifikat des Fachverbandes oder als Masterabschluss in Kooperation mit Hochschulen*

*b) Zusatzqualifikation in einer der folgenden psychotherapeutischen Methoden*

- Familientherapie/Systemische Therapie,*
- Verhaltenstherapie,*
- Psychoanalyse bzw. tiefenpsychologisch orientierte Psychotherapie,*
- Gesprächspsychotherapie (Personenzentrierte Psychotherapie),*
- Gestalttherapie,*
- Psychodrama*

*bei den von den jeweiligen Dachverbänden anerkannten Instituten; gleichgestellt ist die Approbation als Psychologische Psychotherapeutin /Psychologischer Psychotherapeut oder als Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin/Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut.*

*Nr. 3 Die Einstufung in diese Entgeltgruppe setzt eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung (Bachelor oder Diplom) insbesondere in den Fächern Sozialpädagogik, Sozialarbeit, Heilpädagogik jeweils mit staatlicher Anerkennung oder in Religionspädagogik voraus. Gleichgestellt sind Beschäftigte mit einer Ausbildung als Gemeindereferentin/Gemeindereferent.*

*Nr. 4 Beschäftigte in EG 10 erhalten nach dreijähriger Tätigkeit eine Zulage nach Anlage F Nr. 4.*

## **1.2 Hauptamtliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Telefonseelsorge**

### **Entgeltgruppe 14**

Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und anerkannter Zusatzqualifikation in der Tätigkeit als Leiterin/Leiter einer Telefonseelsorgestelle denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (keine Stufe 6)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 4)

### **Entgeltgruppe 13**

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und anerkannter Zusatzqualifikation in der Tätigkeit als hauptamtliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Telefonseelsorge.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
2. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung als hauptamtliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Telefonseelsorge. (keine Stufe 6)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

### **Entgeltgruppe 12**

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung und anerkannter Zusatzausbildung in der Tätigkeit als Leiterin/Leiter einer Telefonseelsorgestelle, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 9 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

### **Entgeltgruppe 10**

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung und anerkannter Zusatzqualifikation in der Tätigkeit als hauptamtliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Telefonseelsorge. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3, 4, 5 und 6)

### **Entgeltgruppe 9**

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung in der Tätigkeit als hauptamtliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Telefonseelsorge.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

### **Protokollerklärungen**

*Nr. 1 Als unterstellt im Sinne dieser Regelung gelten bei Telefonseelsorgestellen in Trägergemeinschaft auch die Beschäftigten, die nicht bei einem Dienstgeber im Geltungsbereich der AVO-DRS angestellt sind, also z.B. bei Stellen in ökumenischer Trägerschaft auch die bei einem evangelischen Träger angestellten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, sofern die/der Leiterin/Leiter diesen weisungsbefugt ist (Fachaufsicht).*

*Nr.2 Als anerkannte Zusatzqualifikation gelten insbesondere*

- a) *Zusatzqualifikationen nach den Richtlinien der Beraterverbände wie die*
  - *Weiterbildung zum/zur Ehe-, Familien- und Lebensberaterin/Ehe-, Familien- und Lebensberater,*
  - *Weiterbildung zum/zur Erziehungs- und Familienberaterin/Erziehungs- und Familienberater,*
  - *Weiterbildung in integrierter familienorientierter Beratung*  
*jeweils mit Zertifikat des Fachverbandes oder als Masterabschluss in Kooperation mit Hochschulen.*
- b) *Zusatzqualifikation in einer der folgenden psychotherapeutischen Methoden*
  - *Familietherapie/Systemische Therapie,*
  - *Verhaltenstherapie,*
  - *Psychoanalyse bzw. tiefenpsychologisch orientierte Psychotherapie,*
  - *Gesprächspsychotherapie (Personenzentrierte Psychotherapie),*
  - *Gestalttherapie,*
  - *Psychodrama,*

- bei den von den jeweiligen Dachverbänden anerkannten Instituten; gleichgestellt ist die Approbation als Psychologische Psychotherapeutin /Psychologischer Psychotherapeut oder als Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin/Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut;
- c) vergleichbare/zertifizierte Zusatzausbildungen in Supervision.
- Nr. 3 <sup>1</sup>Die Einstufung in diese Entgeltgruppe setzt eine abgeschlossene Fachhochschulbildung (Bachelor oder Diplom) insbesondere in den Fächern Sozialpädagogik, Sozialarbeit, Heilpädagogik jeweils mit staatlicher Anerkennung oder in Religionspädagogik voraus. <sup>2</sup>Gleichgestellt sind Beschäftigte mit einer Ausbildung als Gemeindereferentin/Gemeindereferent.
- Nr. 4 <sup>1</sup>Beschäftigte dieser Fallgruppe mit Leitungsfunktion erhalten bei einer Zuständigkeit für mehr als 70 ehrenamtlich Arbeitende im Jahresdurchschnitt eine Zulage gemäß Anlage F Nr. 4. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Zulage ist das jeweils vorausgehende Kalenderjahr.  
<sup>3</sup>Der Begriff Leitung bezieht sich auf die Gesamtverantwortung für eine Einrichtung und beinhaltet in der Regel Personalverantwortung, Budgetverantwortung und Planungsverantwortung.
- Nr. 5 Beschäftigte in EG 10 erhalten nach dreijähriger Tätigkeit eine Zulage nach Anl. F Nr. 4.
- Nr. 6 Die Zulage nach Anlage F Nr. 4 steht bei Erfüllung mehrerer Tatbestände nach den Protokollerklärungen Nrn. 4 und 5 nur einmal zu.

## 2. Liturgische Dienste, kirchliche Verwaltungsdienste

### 2.1 Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker

#### Entgeltgruppe 14

A-Kirchenmusikerin/A-Kirchenmusiker (Master Kirchenmusik) in der Tätigkeit als Regionalkantorin/Regionalkantor.  
(keine Stufe 6)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### Entgeltgruppe 13

1. A-Kirchenmusikerin/A-Kirchenmusiker (Master Kirchenmusik) in der Tätigkeit als Dekanatskirchenmusikerin/Dekanatskirchenmusiker.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. A-Kirchenmusikerin/A-Kirchenmusiker (Master Kirchenmusik) im Gemeindedienst.  
(keine Stufe 6)

#### Entgeltgruppe 12

B-Kirchenmusikerin/B-Kirchenmusiker (Bachelor Kirchenmusik) in der Tätigkeit als Regionalkantorin/Regionalkantor bei Vorliegen einer Zusatzqualifikation.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn.1 und 2 )

#### Entgeltgruppe 11

B-Kirchenmusikerin/B-Kirchenmusiker (Bachelor Kirchenmusik) in der Tätigkeit als Dekanatskirchenmusikerin/Dekanatskirchenmusiker.

(Hierzu Protokollerklärung Nr.1)

### **Entgeltgruppe 10**

1. B-Kirchenmusikerin/B-Kirchenmusiker (Bachelor Kirchenmusik) im Gemeindedienst.
2. Schulmusikerinnen/Schulmusiker mit künstlerischer Prüfung für das Lehramt an Gymnasien in der Tätigkeit als Chorleiterin/Chorleiter.
3. Absolventinnen/Absolventen von Musikhochschulen (Bachelor of Music) in Studiengängen mit dem Hauptfach Chorleitung in der Tätigkeit als Chorleiterin/Chorleiter.
4. Schulmusikerinnen/Schulmusiker mit künstlerischer Prüfung für das Lehramt an Gymnasien mit dem Hauptfach Orgel in der Tätigkeit als Organistin/Organist.
5. Absolventinnen/Absolventen von Musikhochschulen (Bachelor of Music) in Studiengängen mit dem Hauptfach Orgel in der Tätigkeit als Organistin/Organist.

### **Entgeltgruppe 8**

1. C-Kirchenmusikerin/C-Kirchenmusiker (Absolventinnen/Absolventen einer diözesanen oder landeskirchlichen C-Ausbildung).
2. Kirchenmusikerin/-Kirchenmusiker mit C-Teilexamen im Fach Orgel in der Tätigkeit als Organistin/Organist
3. Kirchenmusikerin/-Kirchenmusiker mit C-Teilexamen im Fach Chorleitung in der Tätigkeit als Chorleiterin/Chorleiter
4. Studierende der Kirchenmusik ab dem 5. Fachsemester.
5. Studierende an Musikhochschulen in Studiengängen mit dem Hauptfach Chorleitung ab dem 5. Fachsemester in der Tätigkeit als Chorleiterin/Chorleiter.
6. Studierende der Schulmusik an einer Staatlichen Hochschule für Musik ab dem 5. Fachsemester in der Tätigkeit als Chorleiterin/Chorleiter.
7. Studierende an Musikhochschulen in Studiengängen mit dem Hauptfach Orgel ab dem 5. Fachsemester in der Tätigkeit als Organistin/Organist.
8. Studierende der Schulmusik an einer Staatlichen Hochschule für Musik mit dem Hauptfach Orgel, ab dem 5. Fachsemester in der Tätigkeit als Organistin/Organist.

### **Entgeltgruppe 6**

1. Absolventinnen/Absolventen eines diözesanen oder landeskirchlichen Kinderchorleitungskurses in der Tätigkeit als Kinderchorleiterin/Kinderchorleiter.
2. Absolventinnen/Absolventen einer diözesanen oder landeskirchlichen Teilbereichsqualifikation Chorleitung in der Tätigkeit als Chorleiterin/Chorleiter.
3. Absolventinnen/Absolventen einer diözesanen oder landeskirchlichen Teilbereichsqualifikation Orgel in der Tätigkeit als Organistin/Organist.

### **Entgeltgruppe 5**

1. Absolventinnen/Absolventen von Musikhochschulen in fachfremden Studiengängen.
2. Absolventinnen/Absolventen einer Pädagogischen Hochschule im Fach Musik in der Tätigkeit als Chorleiterin/Chorleiter.
3. Absolventinnen/Absolventen einer Berufsfachschule für Musik in Ausbildungsgängen mit dem Hauptfach Chorleitung in der Tätigkeit als Chorleiterin/Chorleiter.
4. Absolventinnen/Absolventen einer Pädagogischen Hochschule im Fach Musik mit dem Hauptfach Orgel in der Tätigkeit als Organistin/Organist.
5. Absolventinnen/Absolventen einer Berufsfachschule für Musik in Ausbildungsgängen mit dem Hauptfach Orgel in der Tätigkeit als Organistin/Organist.

## Entgeltgruppe 4

1. Beschäftigte als Chorleiterin/Chorleiter mit grundlegenden Fähigkeiten als Chorleiterin/Chorleiter.
2. Beschäftigte als Organistin/Organist mit grundlegenden Fähigkeiten als Organistin/Organist.

### **Protokollerklärungen:**

*Nr. 1 Eine Eingruppierung als Regionalkantorin/Regionalkantor bzw. Dekanatskirchenmusikerin/Dekanatskirchenmusiker erfolgt, wenn die Tätigkeit mindestens ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.*

*Nr. 2 Zusatzqualifikationen sind im Sinne dieser Entgeltordnung z.B. Historische Tasteninstrumente, Improvisation.*

## 2.2 Mesnerinnen/Mesner

### Entgeltgruppe 6

Mesnerinnen/Mesner mit erfolgreichem Abschluss des dreiwöchigen Grundkurses der überdiözesanen Mesnerschule oder mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren nach langjähriger Tätigkeit in Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4)

### Entgeltgruppe 5

1. Mesnerinnen/Mesner mit erfolgreichem Abschluss des dreiwöchigen Grundkurses der überdiözesanen Mesnerschule oder mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die durchschnittlich wöchentlich mindestens vier liturgische Dienste bei Gottesdiensten oder Kasualien ausüben.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)
2. Mesnerinnen/Mesner mit erfolgreichem Abschluss des dreiwöchigen Grundkurses der überdiözesanen Mesnerschule oder mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)
3. Mesnerinnen/Mesner nach sehr langer Tätigkeit in Entgeltgruppe 4.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 5)

### Entgeltgruppe 4

Beschäftigte im Mesnerdienst.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Protokollerklärungen**

*Nr. 1 Unter Mesnertätigkeiten fallen auch Mesnerinnen/Mesner in Kombinationstätigkeiten Mesnerin/Hausmeisterin bzw. Mesner/Hausmeister.*

*Nr. 2 <sup>1</sup>Einschlägige anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.*

- B. *Elektronikerin/Elektroniker, Tischlerin/Tischler, Malerin/Maler, Anlagentechnikerin/Anlagentechniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik.*  
<sup>2</sup>Qualifikationen im theologisch-liturgischen Bereich (z. B. Theologie im Fernkurs, Pastoralreferentin/Pastoralreferent, Gemeindeferentin/Gemeindeferent, Religionslehrerin/Religionslehrer) werden ebenfalls als einschlägige Ausbildung anerkannt.
- Nr. 3 *Grundlage zur Ermittlung der Anzahl der liturgischen Dienste bei Gottesdiensten oder Kasualien pro Woche ist die Berechnung der dienstlichen Inanspruchnahme anlässlich der Einstellung (Mesnerinnen-/Mesner-Dienstzeitberechnung). Angerechnet werden die folgenden liturgischen Dienste:*
- 1.1 Gottesdienste** (Vorabendmessen am Samstag, Messen am Sonntag, Messen am Feiertag)
- 1.2 Werktag-Gottesdienste** (Montag bis Freitag, Samstag vor 17:00 Uhr)
- 1.3 Sonstige Gottesdienste** (Wortgottesdienste, Rorate, Schülergottesdienste)
- 1.4 Kasualien im Jahresdurchschnitt der letzten drei Jahre, soweit nicht von Ziff. 1.1 bis 1.3 erfasst** (Einzeltaufen, Trauungen, Beerdigungen, Requien)
- Nr. 4 <sup>1</sup>Eine langjährige Tätigkeit liegt in der Regel bei einer einschlägigen sechsjährigen Berufserfahrung vor.  
<sup>2</sup>Zeiten einer Berufstätigkeit in einem einschlägig anerkannten Ausbildungsberuf nach Protokollerklärung Nr. 2 werden bis zu drei Jahren angerechnet.  
<sup>3</sup>Tätigkeiten als Mesnerin/Mesner außerhalb des Geltungsbereiches dieser Entgeltordnung werden angerechnet.
- Nr. 5 <sup>1</sup>Eine sehr lange Tätigkeit liegt in der Regel bei einer einschlägigen zehnjährigen Berufserfahrung vor. <sup>2</sup>Tätigkeiten als Mesnerin/Mesner außerhalb des Geltungsbereiches dieser Entgeltordnung werden angerechnet.

## 2.3 Pfarramtssekretärinnen/Pfarramtssekretäre

### Entgeltgruppe 7

Pfarramtssekretärinnen/Pfarramtssekretäre mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, deren Tätigkeit sich dadurch aus Entgeltgruppe 6, Fallgruppe 1 hervorhebt, dass ihnen

- in einer Kirchengemeinde mit mind. 7.000 Katholiken  
oder
- in einer Seelsorgeeinheit mit mind. 12.000 Katholiken  
oder
- in einer Seelsorgeeinheit mit mind. 7.000 Katholiken, zu der mindestens acht Kirchengemeinden gehören,

zusätzlich leitende oder koordinierende zentrale Aufgaben in einem oder mehreren Pfarrbüros übertragen wurden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 1b, 2, 3 und 4)

#### Kommentar:

Als Kirchengemeinden im Sinne dieser Entgeltgruppe gelten Kirchengemeinden nach § 5 Abs. 1 KGO.

### Entgeltgruppe 6

1. Pfarramtssekretärinnen/Pfarramtssekretäre mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von

mindestens drei Jahren, die in erheblichem Umfang schwierige pfarramtliche Aufgaben wahrnehmen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 5 und 6)

2. Pfarramtssekretärinnen/Pfarramtssekretäre, die in erheblichem Umfang schwierige pfarramtliche Aufgaben wahrnehmen nach langjähriger Tätigkeit in EG 5.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5, 6 und 10)

### **Entgeltgruppe 5**

Pfarramtssekretärinnen/Pfarramtssekretäre, die in erheblichem Umfang schwierige pfarramtliche Aufgaben wahrnehmen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn.5 und 6)

### **Entgeltgruppe 4**

Beschäftigte im Pfarrbüro, deren Tätigkeit sich aus der Entgeltgruppe 3 dadurch heraushebt, dass ein höherer Aufwand an gedanklicher Arbeit erforderlich ist.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

### **Entgeltgruppe 3**

Beschäftigte im Pfarrbüro, mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

### **Entgeltgruppe 2**

Beschäftigte im Pfarrbüro mit einfachen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

### **Protokollerklärungen:**

- Nr. 1 *a) Leitende Aufgaben liegen vor, wenn der Beschäftigten im Pfarrbüro mindestens zwei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 4 mit einem Beschäftigungsumfang von insgesamt mindestens 100 % durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.*  
*b) Koordinierende zentrale Aufgaben liegen vor, wenn der Beschäftigten durch ausdrückliche Anordnung des leitenden Pfarrers mehr als die Hälfte der anfallenden Koordinierungsaufgaben für mehrere Pfarrbüros übertragen worden sind.*
- Nr. 2 *Koordinierende zentrale Aufgaben sind z.B. Aufgaben im Zusammenhang mit der Organisation von Firmvorbereitung, Erstkommunion, Beerdigungsdienst, der Erstellung des gemeinsamen Mitteilungsblatts, Kirchbuchführung, Buchhaltung.*
- Nr. 3 *Beschäftigte, die unter Protokollerklärung 1a fallen, erhalten für die Dauer der Tätigkeit eine persönliche Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 7 und Entgeltgruppe 8 in ihrer individuellen Stufe.*
- Nr. 4 *<sup>1</sup>Einschlägig anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B. Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter, Bürokauffrau/Bürokaufmann, Rechtsanwalts- oder Notarfachangestellte/Rechtsanwalts- oder Notarfachangestellter. <sup>2</sup>Förderliche höherwertige Ausbildungsabschlüsse (z.B. Bachelor) im betriebswirtschaftlichen oder verwaltungstechnischen Bereich werden ebenfalls anerkannt.*
- Nr. 5 *Der Umfang der Tätigkeit ist erheblich, wenn er ein Viertel der gesamten Tätigkeit*



ausmacht.

Nr. 6 Schwierige pfarramtliche Aufgaben sind z.B.:

- Erstellen des Kirchenanzeigers,
- Pflege der Internetseite, Internetrecherche,
- Führung der Pfarramtskasse mit Rechnungsabschluss,
- Verwaltungsmäßige Mitwirkung bei der Vorbereitung und Abwicklung von Veranstaltungen und Aktionen der Pfarrei,
- Kirchenbuchführung nach Anweisung durch den Pfarrer,
- Erledigung des kirchlichen Meldewesens,
- Ausstellung von pfarramtlichen Bescheinigungen,
- Erstellung von Aktenvermerken und Protokollführung,
- Annahme von Kasualien,
- Schriftgutverwaltung.

Nr. 7 Ein höherer Aufwand an gedanklicher Arbeit ist beispielsweise gegeben bei

- Mitarbeit bei der Erstellung des Kirchenanzeigers,
- Mithilfe bei der Organisation von Gemeindeveranstaltungen,
- Entgegennahme und Weiterleitung von Spenden für die Kirchenpflege.

Nr. 8 Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich sind, sind z.B.:

- Annahme und Eintragung von Messbestellungen,
- Führung von Verzeichnissen, Listen, Karteien, die nach verschiedenen Merkmalen geordnet sind, ggf. rechnergestützt,
- IT-gestützte Erledigung des Schriftverkehrs nach Diktat, Aufzeichnung oder Vorlagen,
- Gestaltung des Schaukastens und des Schriftenstandes,
- Telefonnotizen/Telefondienst.

Nr. 9 <sup>1</sup>Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht.

<sup>2</sup>Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind. <sup>3</sup>Einfache Tätigkeiten sind z. B.

- Posteingang/Postausgang,
- Vervielfältigung von Schriftstücken,
- Aktenablage nach Anweisung,
- Beschaffung von Verbrauchsartikeln und Bürobedarf,
- Botengänge.

Nr. 10 Eine langjährige Tätigkeit liegt in der Regel bei einer einschlägigen sechsjährigen Berufserfahrung vor. Tätigkeiten als Pfarramtssekretärin/Pfarramtssekretär außerhalb des Geltungsbereiches dieser Entgeltordnung werden angerechnet.

## 3. Jugend- und Erwachsenenbildung, Schulwesen

### 3.1 Bildungsreferentinnen/Bildungsreferenten

#### Vorbemerkung

1. Der Begriff Erwachsenenbildung umfasst sämtliche Bereiche der Bildung von Erwachsenen, unabhängig von den zu Grunde liegenden Organisationsstrukturen.
2. Als Bildungsreferentinnen/Bildungsreferenten gelten auch Leiterinnen/Leiter der Geschäftsstellen von Verbänden und sonstigen Organisationsstrukturen mit entsprechender Tätigkeit als Bildungsreferentin/Bildungsreferent.

#### **Entgeltgruppe 14**

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung mit entsprechender Tätigkeit als Bildungsreferentin/Bildungsreferent in der Erwachsenenbildung in Dienststellen mit diözesanweiter herausragender Bedeutung. (keine Stufe 6)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung mit entsprechenden Tätigkeiten als Bildungsreferentin/Bildungsreferent in der Erwachsenenbildung denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (keine Stufe 6)

#### **Entgeltgruppe 13**

Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung mit entsprechender Tätigkeit als Bildungsreferentin/Bildungsreferent in der Erwachsenenbildung.

#### **Entgeltgruppe 12**

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung mit entsprechender Tätigkeit als Bildungsreferentin/Bildungsreferent in der Erwachsenenbildung denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 9 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

#### **Entgeltgruppe 11**

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung mit entsprechender Tätigkeit als Bildungsreferentin/Bildungsreferent in der Erwachsenenbildung in Dienststellen mit diözesanweiter herausragender Bedeutung.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### **Entgeltgruppe 10**

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung mit langjähriger Tätigkeit als Bildungsreferentin/Bildungsreferent in der Erwachsenenbildung in Entgeltgruppe 9.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

#### **Entgeltgruppe 9**

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung mit entsprechender Tätigkeit als Bildungsreferentin/Bildungsreferent in der Erwachsenenbildung.

#### ***Protokollerklärungen***

*Nr. 1 In Dienststellen mit besonderer diözesanweiter herausragender Bedeutung sind derzeit tätig:*

- *Referentinnen/Referenten der Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart,*
- *Referentinnen/Referenten im Institut für Fort- und Weiterbildung (IFWB),*
- *Referentinnen/Referenten für Bibelpastoral,*

- *Referentinnen/Referenten als Entwicklungspromotor in Heiligkreuztal.*

*Nr. 2 Eine langjährige Tätigkeit liegt in der Regel bei einer einschlägigen sechsjährigen Berufserfahrung vor.*

*Nr. 3 Auf die langjährige Tätigkeit werden Zeiten gleicher Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereiches dieser Entgeltordnung angerechnet.*

## **3.2 Jugendreferentinnen/Jugendreferenten**

### **Vorbemerkung**

Eine Eingruppierung als Jugendreferentin/Jugendreferent setzt eine abgeschlossene Hochschulausbildung in den Fächern Sozialpädagogik, Sozialarbeit oder Diplom-Pädagogik voraus.

### **Entgeltgruppe 13**

Jugendreferentinnen/Jugendreferenten  
in Stellen mit besonderer Schwierigkeit und Verantwortung sowie diözesanweiter herausragender Bedeutung  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

### **Entgeltgruppe 12**

Jugendreferentinnen/Jugendreferenten  
in Stellen mit besonderer Schwierigkeit, Verantwortung und Bedeutung auf Diözesanebene  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

### **Entgeltgruppe 11**

Jugendreferentinnen/Jugendreferenten  
mit pädagogischer Leitungsfunktion bei Verbänden.

### **Entgeltgruppe 10**

Jugendreferentinnen/Jugendreferenten  
mit entsprechenden Tätigkeiten auf Dekanatsebene (Dekanatsjugendreferentinnen/  
Dekanatsjugendreferenten).  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

### **Entgeltgruppe 9**

Jugendreferentinnen/Jugendreferenten  
mit entsprechenden Tätigkeiten auf Gemeinde-/Seelsorgeeinheitsebene.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

### **Entgeltgruppe 8**

Beschäftigte mit förderlicher Berufsausbildung in der Tätigkeit von  
Jugendreferentinnen/Jugendreferenten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

### **Protokollerklärungen**

- Nr. 1 Stellen besonderer Schwierigkeit, Bedeutung und Verantwortung sowie diözesanweiter herausragender Bedeutung für Jugendreferentinnen/Jugendreferenten sind derzeit z. B.:
- Diözesanleitung BDKJ (Wahlamt),
  - Diözesanleitung BJA (Wahlamt),
  - Geistliche Diözesanleitung.
- Nr. 2 Jugendreferentinnen/Jugendreferenten dieser Entgeltgruppe eines Wahlamtes erhalten bei Wiederwahl eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 13 und der Entgeltgruppe 14 in ihrer individuellen Stufe.
- Nr. 3 Stellen besonderer Schwierigkeit, Bedeutung und Verantwortung für Jugendreferentinnen/Jugendreferenten auf Diözesanebene sind derzeit z. B.
- Bereichsleitung Dekanate,
  - Bereichsleitung Freizeiten,
  - Verwaltungsleitung.
- Nr. 4 Jugendreferentinnen/Jugendreferenten in Entgeltgruppe 10 erhalten nach dreijähriger Tätigkeit eine Zulage nach Anlage F Nr. 4
- Nr. 5 Jugendreferentinnen/Jugendreferenten auf Gemeinde-/Seelsorgeeinheitsebene, mit besonders schwierigen Tätigkeiten, wie z. B.
- Organisation und Durchführung einer Stadtranderholung/Freizeit mit mehr als 300 Teilnehmern,
  - Anleitung von mehr als 80 ehrenamtlichen Mitarbeitern, erhalten eine persönliche Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen Entgeltgruppe 9 und Entgeltgruppe 10 in ihrer individuellen Stufe.
- Nr. 6 Eine förderliche Berufsausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist z. B. die Ausbildung zur/zum Erzieherin/Erzieher.

## **3.3 Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst**

### **Vorbemerkungen**

1. <sup>1</sup>Dieser Abschnitt gilt bei ausschließlich schulischem Auftrag auch für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten, sofern der Auftrag nicht auf Veranlassung des Dienstgebers übertragen wurde. <sup>2</sup>Ansonsten verbleibt es bei der Eingruppierung als Pastoralreferentin/Pastoralreferent oder Gemeindereferentin/Gemeindereferent. <sup>3</sup>Bezüglich der Arbeitszeit wird auf § 44b und § 44c AVO-DRS verwiesen.
2. Dieser Abschnitt gilt nicht für Beschäftigte als Lehrkräfte der Stiftung Katholische Freie Schule.

### **Entgeltgruppe 13**

1. Lehrkräfte an beruflichen Schulen und Gymnasien mit mindestens achtsemestrigem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule und Abschlussexamen (Erste und Zweite Dienstprüfung), die in der Tätigkeit von Studienrätinnen/Studienräten Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen (staatlich: höherer Dienst).
2. Lehrkräfte mit abgeschlossenem mindestens achtsemestrigem theologischem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule mit zweiter Dienstprüfung (staatlich: höherer Dienst).

### **Entgeltgruppe 12**

1. Lehrkräfte an beruflichen Schulen und Gymnasien mit mindestens achtsemestrigem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule und Abschlussexamen (Staatsexamen/Diplom) ohne zweite Dienstprüfung.
2. Kirchliche Referendarinnen/Kirchliche Referendare mit abgeschlossenem mindestens achtsemestrigem theologischem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule (staatlich: höherer Dienst). (keine Stufen 2 bis 6)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### **Entgeltgruppe 10**

1. Lehrkräfte mit mindestens sechssemestrigem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule und Abschlussexamen (Erste und Zweite Dienstprüfung), die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
2. Lehrkräfte mit abgeschlossener einschlägiger kirchlicher bzw. staatlicher Hochschulausbildung oder mit abgeschlossenem theologischem/religionspädagogischem Studium an einer Fachakademie für Gemeinde-pastoral und Religionspädagogik jeweils nach erfolgreich abgeschlossenem Anerkennungsjahr.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

#### **Entgeltgruppe 9**

1. Lehrkräfte mit abgeschlossener kirchlicher Ausbildung „Theologie im Fernkurs“.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
2. Lehrkräfte mit abgeschlossener einschlägiger kirchlicher bzw. staatlicher Hochschulausbildung im Anerkennungsjahr oder mit abgeschlossenem theologischem/religionspädagogischem Studium an einer Fachakademie für Gemeindepastoral und Religionspädagogik im Anerkennungsjahr.

#### **Entgeltgruppe 6**

1. Lehrkräfte mit der abgeschlossenen kirchlichen Ausbildung „Theologie im Fernkurs“ im Anerkennungsjahr.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
2. Sonstige Lehrkräfte, sofern nicht anders eingruppiert.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

#### **Protokollerklärungen:**

*Nr. 1 Kirchliche Referendarinnen/Referendare erhalten 80 v. H. des Tabellenentgeltes aus EG 12 Stufe 1.*

*Nr. 2 <sup>1</sup>Für die Dauer der Tätigkeit im Religionsunterricht an Sonderschulen und Berufsschulen wird eine Funktionszulage gezahlt. <sup>2</sup>Sie berechnet sich aus dem Differenzbetrag der Entgeltgruppe 9 zu Entgeltgruppe 10 der jeweils letzten Stufe (Stufe 6). <sup>3</sup>Die Zulage stellt kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt dar. Die Zulage ist anteilmäßig für jede zu berücksichtigende Religionsunterrichtsstunde zu gewähren.*

## 4. Pastorale Dienste

### 4.1 Betriebsseelsorgerinnen/Betriebsseelsorger

#### Entgeltgruppe 14

Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten in der Tätigkeit als Betriebsseelsorgerinnen/Betriebsseelsorger. (keine Stufe 6)

#### Entgeltgruppe 13

Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit als Betriebsseelsorgerinnen/Betriebsseelsorger.

#### Entgeltgruppe 12

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung in der Tätigkeit als Betriebsseelsorgerinnen/Betriebsseelsorger.

### 4.2 Dekanatsreferentinnen/Dekanatsreferenten

#### Entgeltgruppe 14

1. Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten in der Tätigkeit als Dekanatsreferent. (keine Stufe 6)
2. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung im Fach Theologie in der Tätigkeit als Dekanatsreferentin/Dekanatsreferent bei Vorliegen oder nach Erwerb einer vom Dienstgeber anerkannten Zusatzqualifikation mit Abschlussprüfung oder Zertifikat. (keine Stufe 6)  
(Hierzu Protokollerklärung)

#### Entgeltgruppe 13

Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit als Dekanatsreferentin/Dekanatsreferent.

#### Entgeltgruppe 12

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung in der Tätigkeit als Dekanatsreferentin/Dekanatsreferent.

#### **Protokollerklärung**

*Zusatzqualifikationen für die jeweilige Stelle entsprechend diözesaner Regelung sind im Sinne dieser Entgeltordnung insbesondere:*

1. *Promotion im Fach Theologie*
2. *Zweitstudium*
  - a. *abgeschlossene Wissenschaftliche Hochschulbildung z. B. in den Fächern Pädagogik, Medienwissenschaften oder Gesellschaftswissenschaften*

*b. abgeschlossene Hochschulausbildung z. B. in den Fächern Sozialpädagogik, Religionspädagogik.*

### **4.3 Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten, Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten, Pastorale Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter**

#### **Entgeltgruppe 12**

Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) in Stellen mit diözesanweiter herausragender Bedeutung bei Vorliegen der dafür erforderlichen Zusatzqualifikationen,  
bei entsprechender Stellenbewertung.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

#### **Entgeltgruppe 11**

1. Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) und entsprechender Tätigkeit, mit langjähriger Tätigkeit in Entgeltgruppe 10.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4, 5, 7 und 8)
2. Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) und entsprechender Tätigkeit bei Vorliegen oder nach Erwerb einer vom Dienstgeber anerkannten Zusatzqualifikation mit Abschlussprüfung oder Zertifikat, mit mehrjähriger Tätigkeit in Entgeltgruppe 10.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3, 4, 5, 9 und 10)

#### **Entgeltgruppe 10**

Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten mit kirchlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit (2. Dienstprüfung).  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3,4 und 12)

#### **Entgeltgruppe 9**

Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten nach dem Berufspraktischen Jahr.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

#### **Entgeltgruppe 8**

Pastorale Mitarbeiterinnen/Pastorale Mitarbeiter auf Gemeinde-/Seelsorgeeinheitsebene  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 7 und 11)

#### **Protokollerklärungen**

*Nr. 1 Stellen auf diözesaner Ebene mit herausragender Bedeutung sind  
derzeit:*

- Referentin/Referent für Personalführung
- Ausbildungsleitung für Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten

- Religionspädagogisches Mentorat.
- Nr. 2 Zusatzqualifikationen für die jeweilige Stelle entsprechend diözesaner Regelung können im Sinne dieser Entgeltordnung sein:
- Ausbildung zur/zum Supervisorin/Supervisor/Coaching
  - Journalismus
  - Organisationsberatung
  - Förderliches vom Dienstgeber anerkanntes Zweitstudium (z.B. Sozialarbeit, Pädagogik, Caritaswissenschaften, Bildungsmanagement).
- Nr. 3 <sup>1</sup>Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten erhalten eine Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage F Nr. 6 nach Sendung in eine drei Jahre erfolglos ausgeschriebene Stelle in einer Seelsorgeeinheit.
- <sup>2</sup>Die Entgeltgruppenzulage ist auf fünf Jahre befristet. Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Ende der Frist nicht mit einem Stufenaufstieg in der jeweiligen Entgeltgruppe zeitlich zusammenfällt. <sup>3</sup>In diesen Fällen wird die Entgeltgruppenzulage bis zum nächsten Stufenaufstieg fortgezahlt. <sup>4</sup>Diese Ausnahmeregelung gilt nicht, wenn der Stufenaufstieg in die Endstufe erfolgt; in diesen Fällen bleibt es bei der festgelegten Dauer.
- <sup>5</sup>Bei Unterbrechung der Entgeltzahlung wegen
- a) Elternzeit, Pflegezeit oder familienbedingtem Sonderurlaub
  - b) Fortbildungsbedingtem Sonderurlaub
  - c) Sonderurlaub, bei dem der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat
- verlängert sich der Bezugszeitraum der Entgeltgruppenzulage um die Dauer dieser Unterbrechung bis maximal 18 Monate.
- Nr. 4 Bei Bischöflicher Beauftragung gemäß Can. 517 § 2 erhalten Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten eine Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage F Nr. 6.
- Nr. 5 Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten dieser Fallgruppe erhalten nach einer Verweildauer von acht Jahren in Entwicklungsstufe 6 eine Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage F Nr. 4.
- Nr. 6 Die Vergütung Berufspraktisches Jahr Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten richtet sich nach der Ordnung zur Regelung der Praktikantenverhältnisse in der Diözese Rottenburg-Stuttgart (ORP-DRS).
- Nr. 7 Eine langjährige Tätigkeit liegt in der Regel bei einer einschlägigen sechsjährigen Berufserfahrung vor.
- Nr. 8 <sup>1</sup>Auf die langjährige Tätigkeit als Gemeindereferentin/Gemeindereferent werden Zeiten gleicher Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereiches dieser Entgeltordnung angerechnet. <sup>2</sup>Diesen Zeiten werden Tätigkeiten einer/eines Jugendreferentin/Jugendreferenten gleichgestellt.
- Nr. 9 Eine mehrjährige Tätigkeit liegt in der Regel bei einer einschlägigen zweijährigen Berufserfahrung vor.
- Nr. 10 Auf die mehrjährige Tätigkeit als Gemeindereferentin/Gemeindereferent werden Zeiten gleicher Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereiches dieser Entgeltordnung angerechnet.
- Nr. 11 Pastorale Mitarbeiterinnen dieser Entgeltgruppe erhalten nach langjähriger Tätigkeit eine Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage F Nr. 1.
- Nr. 12 <sup>1</sup>Für die Dauer der Tätigkeit im Religionsunterricht an Sonderschulen und Berufsschulen wird eine Funktionszulage gezahlt. <sup>2</sup>Sie berechnet sich aus dem Differenzbetrag der Entgeltgruppe 9 zu Entgeltgruppe 10 der jeweils letzten Stufe (Stufe 6). <sup>3</sup>Die Zulage stellt kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt dar. <sup>4</sup>Die Zulage ist anteilmäßig für jede zu berücksichtigende Religionsunterrichtsstunde zu gewähren.



## 4.4 Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten, Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten

### Entgeltgruppe 14

1. Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) in Stellen mit besonderer Schwierigkeit und Verantwortung sowie diözesanweiter herausragender Bedeutung bei entsprechender Stellenbewertung.
2. Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) in Stellen mit besonderer Schwierigkeit, Verantwortung und Bedeutung in Dienststellen auf Dekanatsebene bei entsprechender Stellenbewertung. (keine Stufe 6)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1)

### Entgeltgruppe 13

Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) und entsprechender Tätigkeit. (keine Stufe 1)  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

### Entgeltgruppe 12

1. Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten mit abgeschlossener theologischer Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule mit Diplom als erfolgreichem Abschluss der ersten Dienstprüfung. (keine Stufen 2 bis 5)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)
2. Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten mit abgeschlossener theologischer Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule mit erstem Staatsexamen für den Religionsunterricht in der Sekundarstufe II. (keine Stufen 2 bis 5)  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

### Protokollerklärungen

Nr. 1 Stellen auf Dekanatsebene mit besonderer Schwierigkeit, Bedeutung und Verantwortung für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten sind derzeit z. B.:

- Leitung von Klinikpfarrämtern,
- Leitung einer großen Hochschulgemeinde an einem Universitätsstandort (Universitäten Tübingen, Ulm, Stuttgart).

Nr. 2 Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten mit Auftrag in der Sinnesbehindertenseelsorge und in der Seelsorge in Zentren für Psychiatrie (ZfP) erhalten eine Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage F Nr. 4.

Nr. 3 <sup>1</sup>Im ersten Jahr der zweiten Bildungsphase erhalten Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten 80 v.H. des Tabellenentgeltes aus EG 12 Stufe 1.

<sup>2</sup>Im zweiten Jahr der zweiten Bildungsphase erhalten Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten 90 v.H. des Tabellenentgeltes aus EG 12 Stufe 1.

<sup>3</sup>Im dritten Jahr der zweiten Bildungsphase erhalten Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten 100 v.H. des Tabellenentgeltes aus EG 12 Stufe 1.

## Teil IV Beschäftigte im Pflegedienst und in der Familienpflege

### Vorbemerkungen zu Teil IV der Entgeltordnung

1. (1) Die Bezeichnung „Gesundheits- und Krankenpflegerin/Gesundheits- und Krankenpfleger“ umfasst auch die Bezeichnungen „Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin/Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger“, „Krankenpflegerin/Krankenpfleger“ und „Kinderkrankenpflegerin/Kinderkrankenpfleger“.  
(2) Die Bezeichnung „Gesundheits- und Krankenpflegehelferin/Gesundheits- und Krankenpflegehelfer“ umfasst auch vergleichbare landesrechtlich geregelte Ausbildungen in der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe.
2. nicht belegt
3. (1) Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Gesundheits- und Krankenpfleger, die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen/Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern bzw. Altenpflegerinnen/Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen/Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. Altenpflegerinnen/Altenpfleger eingruppiert.  
(2) Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen/Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Gesundheits- und Krankenpflegern bzw. Altenpflegerinnen/Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. Altenpflegerinnen/Altenpfleger eingruppiert.  
(3) Altenpflegerinnen/Altenpfleger, die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Gesundheits- und Krankenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Gesundheits- und Krankenpfleger eingruppiert.
4. Nr. 6 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung gilt mit folgenden Maßgaben:
  - a) Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, zählen entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten.
  - b) <sup>1</sup>Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheitskinderkrankenpflege, Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und Entbindungspflege sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, bleiben außer Betracht. <sup>2</sup>Für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schülerinnen/Schüler angerechnet werden, gilt Satz 3 der Nr. 6 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung.
5. (1) <sup>1</sup>Pflegepersonen der Entgeltgruppen KR 3a bis KR 9c, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
  - a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patientinnen/Patienten (z. B. Tuberkulose-Patientinnen/Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
  - b) Kranken in geschlossenen oder halb geschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
  - c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
  - d) gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patientinnen/Patienten,
  - e) Patientinnen/Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
  - f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patientinnen/Patienten,
  - g) Patientinnen/Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,
  - h) Patientinnen/Patienten in der ambulanten Pflegeausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage. <sup>2</sup>Sie beträgt

- 90,00 Euro für Pflegepersonen, soweit sie nicht nach Abschnitt 1 Unterabschnitt 7, 8, 9 oder 10 eingruppiert sind,
  - 46,02 Euro für Pflegepersonen, die nach Abschnitt 1 Unterabschnitt 7, 8, 9 oder 10 eingruppiert sind.<sup>3</sup>Die Zulage steht auch bei Erfüllung mehrerer Tatbestände nur einmal zu.
- (2) nicht belegt
- (3) <sup>1</sup>Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. Altenpflegerinnen/Altenpfleger
- der Entgeltgruppen KR 8a bis KR 9d sowie
  - der Entgeltgruppe KR 7a in Abschnitt 1 Unterabschnitt 7 oder 8
- die als
- Stationsleiterin/Stationsleiter, Gruppenleiterin/Gruppenleiter, Stationspflegerin/Stationspfleger oder
  - Gesundheits- und Krankenpflegerin/Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. Altenpflegerin/Altenpfleger in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Absatz 1, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Absatz 1 haben. <sup>2</sup>Die Zulage steht auch Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Gesundheits- und Krankenpflegern bzw. Altenpflegerinnen/Altenpflegern zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter einer/eines in Satz 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.
- (4) nicht belegt

## 1. Beschäftigte in der Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege

### [1.1-1.6] (nicht belegt)

### 1.7 Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/ Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger in stationären Pflegeeinrichtungen, denen Beschäftigte unterstellt sind

#### Entgeltgruppe KR 11a

Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 200 Pflegepersonen ständig unterstellt sind. (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 2 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

#### Entgeltgruppe KR 10a

1. Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 100 Pflegepersonen ständig unterstellt sind. (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 2 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 3 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)
2. Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von

Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegern bestellt sind,  
denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 200 Pflegepersonen ständig unterstellt sind.  
(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 2 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 3 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

#### **Entgeltgruppe KR 9d**

1. Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 50 Pflegepersonen ständig unterstellt sind.  
(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 2 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)
2. Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegern bestellt sind, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 100 Pflegepersonen ständig unterstellt sind.  
(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 2 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

#### **Entgeltgruppe KR 9c**

1. Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 20 Pflegepersonen ständig unterstellt sind.  
(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)
2. Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen, Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegern bestellt sind, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 50 Pflegepersonen ständig unterstellt sind.  
(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

#### **Entgeltgruppe KR 9b**

Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens zehn Pflegepersonen ständig unterstellt sind.  
(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

#### **Entgeltgruppe KR 9a**

Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegern bestellt sind, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 20 Pflegepersonen ständig unterstellt sind.  
(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

Stufe 6)

#### Entgeltgruppe KR 8a

1. Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens sechs Pflegepersonen ständig unterstellt sind.
2. Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegern bestellt sind, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens zehn Pflegepersonen ständig unterstellt sind.

#### Entgeltgruppe KR 7a

Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung weniger als sechs Pflegepersonen ständig unterstellt sind.

## 1.8 Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/ Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, Gesundheits-, Kranken und Altenpflegehelferinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegehelfer und sonstige Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter in stationären Pflegeeinrichtungen

#### Entgeltgruppe KR 7a

1. Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger mit entsprechender Tätigkeit.
2. (nicht belegt)

#### Entgeltgruppe KR 4a

1. Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen/Gesundheits- und Krankenpflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit.
2. Altenpflegehelferinnen/Altenpflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit.

#### Entgeltgruppe KR 3a

Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Pflege ohne entsprechende Ausbildung.

#### Entgeltgruppe EG 2

1. Alltagsbegleiterinnen/Alltagsbegleiter  
(keine Stufen 2 bis 6)
2. Zusätzliche Betreuungskräfte nach § 87b Absatz 3 SGB XI  
(keine Stufen 2 bis 6)

## **1.9 Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/ Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger in der ambulanten Pflege, denen Beschäftigte unterstellt sind**

### **Entgeltgruppe KR 11a**

Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 100 Pflegepersonen ständig unterstellt sind.

(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 2 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

### **Entgeltgruppe KR 10a**

1. Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 50 Pflegepersonen ständig unterstellt sind.  
(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 2 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 3 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)
2. Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegern bestellt sind, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 100 Pflegepersonen ständig unterstellt sind.  
(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 2 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 3 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

### **Entgeltgruppe KR 9d**

1. Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 25 Pflegepersonen ständig unterstellt sind.  
(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 2 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)
2. Gesundheits- Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegern bestellt sind, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 50 Pflegepersonen ständig unterstellt sind.  
(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 2 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

### **Entgeltgruppe KR 9c**

1. Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens zehn Pflegepersonen ständig unterstellt sind.

(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

2. Gesundheits-, Kranken und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegern bestellt sind, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens 25 Pflegepersonen ständig unterstellt sind.

(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

### **Entgeltgruppe KR 9b**

1. Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens fünf Pflegepersonen ständig unterstellt sind.

(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

2. Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegern bestellt sind, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens zehn Pflegepersonen ständig unterstellt sind.

(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

### **Entgeltgruppe KR 9a**

1. Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger als Pflegedienstleitung.

(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

2. Gesundheits-, Kranken und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Gesundheits-, Kranken und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegern bestellt sind, denen durch ausdrückliche Anordnung mindestens drei Pflegepersonen ständig unterstellt sind.

(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)

## **1.10 Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/ Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger, Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegehelferinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegehelfer und sonstige Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter in der ambulanten Pflege**

### **Entgeltgruppe KR 8a**

Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerinnen/Gesundheits-, Kranken- und Altenpfleger mit entsprechender Tätigkeit. (keine Stufe 1)

### **Entgeltgruppe KR 4a**

1. Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen/Gesundheits- und Krankenpflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit.
2. Altenpflegehelferinnen/Altenpflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit.

### **Entgeltgruppe KR 3a**

Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Pflege ohne entsprechende Ausbildung.

### **Entgeltgruppe EG 2**

1. Alltagsbegleiterinnen/Alltagsbegleiter  
(keine Stufen 2 bis 6)
2. Zusätzliche Betreuungskräfte nach § 87b Absatz 3 SGB XI.  
(keine Stufen 2 bis 6)

## **[2. – 3.5] (nicht belegt)**

## **4. Beschäftigte in der Familienpflege**

### **Entgeltgruppe 7**

1. Haus- und Familienpflegerinnen/Haus- und Familienpfleger nach erlangter staatlicher Anerkennung.
2. Dorfhelferinnen/Dorfhelfer nach erlangter staatlicher Anerkennung.

### **Entgeltgruppe 5**

Wirtschafterinnen/Wirtschafter mit staatlicher Prüfung und erfolgreich abgeschlossener Fortbildung zur/zum Fachhauswirtschafterin/Fachhauswirtschafter für ältere Menschen.



## Niederschriftserklärungen zur elften Änderung der AVO-DRS

### 1. Zu Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung

(nicht belegt)

### 2. Zu Nr. 1 Abs. 3 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung

Die Mitglieder der Bistums-KODA sind sich einig, dass die allgemeinen Merkmale für den Verwaltungsdienst (Teil I der Entgeltordnung) eine Auffangfunktion in dem gleichen Umfang besitzen wie – bestätigt durch die st. Rspr. des BAG – die bisherigen ersten Fallgruppen des allgemeinen Teils der Anlage 1 a zum BAT.

### 3. Zu Nr. 6 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung

Die Mitglieder der Bistums-KODA sind sich einig, dass bei etwaigen Veränderungen in der Ämterstruktur durch Landesbeamtenrecht die Zuordnung geprüft und gegebenenfalls geändert wird.

### 4. Zu Teil I und II

In einzelnen Abschnitten des alten Rechts unterschiedlich gefasste Tätigkeitsmerkmale, insbesondere Merkmale mit "sonstigen Beschäftigten" und tätigkeitsbezogenen Heraushebungen, werden in der Entgeltordnung zur AVO-DRS in einem nunmehr einheitlichen Aufbau aufgeführt. Die Mitglieder der Bistums-KODA sind sich darin einig, dass durch diese Vereinheitlichung keine materiellen Änderungen beabsichtigt sind.

### 5. Zu Teil I, Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 1

Die Mitglieder der Bistums-KODA haben sich in der Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 1 auf das neue Heraushebungsmerkmal „schwierige“ Tätigkeiten verständigt. Im Hinblick auf die Neustrukturierung der Tätigkeitsmerkmale in den Entgeltgruppen 3 und 4 (Allgemeiner Teil) im Rahmen der neuen Entgeltordnung waren sie sich darüber einig, dass die bisher unter das Heraushebungsmerkmal „schwierigere“ Tätigkeiten (ehemals Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1a in Teil I der Anlage 1a zum BAT / BAT-O und Beispielkatalog hierzu) fallenden Tätigkeiten in Abhängigkeit ihrer jeweiligen konkreten Anforderungen der Entgeltgruppe 3 oder der Entgeltgruppe 4 zugeordnet werden sollen.

Unter Bezugnahme auf den o. g. Beispielkatalog werden die Tätigkeiten „Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung“, „Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben“, „Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge – auch ohne Anleitung –“ der Entgeltgruppe 3 zugeordnet.

Die Tätigkeiten „Führung von Karteien oder elektronischen Dateien, die nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordnet sind oder deren Führung die Kenntnis fremder Sprachen voraussetzt“, werden der Entgeltgruppe 4 zugeordnet.

### 6. Zu Teil II Abschnitt 2

(nicht belegt)

### 7. Zu Teil II Abschnitt 14, Entgeltgruppe 4 sowie Abschnitt 16, Entgeltgruppe 4

Die Niederschriftserklärung zu Teil I, Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 1 gilt entsprechend.

### 8. Zu Teil II Abschnitte 22 und 23

Die Mitglieder der Bistums-KODA halten eine Neuvereinbarung der bisherigen Vorbemerkungen Nrn. 3 und 4 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a zum BAT für entbehrlich. Es besteht

Einvernehmen, dass – wie bisher – unter „staatlich geprüften Technikerinnen/Technikern“ sowie unter „technischen Assistentinnen/Assistenten mit staatlicher Anerkennung“ diejenigen Personen zu verstehen sind, die nach dem Berufsordnungsrecht berechtigt sind, diese Berufsbezeichnungen zu führen.

**9. Zu den Überleitungsregelungen und zur Entgeltordnung**

Die Mitglieder der Bistums-KODA erkennen die Komplexität der Verhandlungsmaterie an. Sie werden ggf. nicht erkannte Regelungsmaterie auf Basis der Verhandlungsgrundlage (keine strukturellen Veränderung) lösen.

**10. Zum 11. Änderungsbeschluss der AVO-DRS**

Anders lautende bestehende Beschlüsse der Bistums-KODA werden durch die Neuregelungen zur Entgeltordnung bzw. durch die Entgeltordnung ersetzt.

## Anlage B: Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1-15

Gültig ab 01. März 2016  
monatlich in Euro

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>15</b>	4.213,48	4.671,64	4.844,19	5.457,04	5.921,14	
<b>14</b>	3.814,86	4.231,33	4.475,29	4.844,19	5.409,43	5.712,89
<b>13</b>	3.517,36	3.904,10	4.112,35	4.516,94	5.076,23	5.308,29 <sup>1</sup>
<b>12</b>	3.158,48	3.499,50	3.987,39	4.415,79	4.969,13	
<b>11</b>	3.053,79	3.374,56	3.618,49	3.987,39	4.522,90	4.766,85
<b>10</b>	2.943,29	3.257,35	3.499,50	3.743,44	4.207,56	4.320,59
<b>9</b>	2.611,75	2.885,11	3.024,71	3.410,25	3.719,66	3.963,59
<b>8</b>	2.448,90	2.704,82	2.821,13	2.931,65	3.053,79	3.129,40
<b>7</b>	2.297,68	2.536,14	2.693,18	2.809,50	2.902,58	2.983,98
<b>6</b>	2.256,97	2.489,61	2.605,94	2.722,27	2.797,87	2.879,29
<b>5</b>	2.163,90	2.384,92	2.501,25	2.611,75	2.699,00	2.757,16
<b>4</b>	2.059,21	2.274,43	2.419,82	2.501,25	2.582,68	2.635,01
<b>3</b>	2.030,13	2.239,52	2.297,68	2.390,74	2.466,35	2.530,32
<b>2</b>	1.878,91	2.070,84	2.129,02	2.187,17	2.320,94	2.460,54
<b>1</b>	Je 4 Jahre	1.681,17	1.710,23	1.745,13	1.780,04	1.867,28

<sup>1</sup> Für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten in entsprechender Tätigkeit gilt:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>EG 13</b>	3.517,36	3.904,10	4.112,35	4.516,94	5.076,23	5.409,43

### Garantiebeträge bei Höhergruppierung § 17 Abs. 4 AVO:

EG 1 bis EG 8:           30,67 €  
EG 9 bis EG 15:       61,31 €

## Anlage C: Entgelttabelle für Pflegekräfte

Gültig ab 01. März 2016

Entgelt- gruppe KR	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a			3.987,39	4.415,79	4.969,13	
11b				3.987,39	4.522,90	
11a			3.618,49	3.987,39	4.522,90	
10a			3.499,50	3.743,44	4.207,56	
9d			3.410,25	3.719,66	3.963,59	
9c			3.315,52	3.547,10	3.767,23	
9b			3.024,71	3.410,25	3.547,10	
9a			3.024,71	3.129,40	3.315,52	
8a	2.536,14	2.693,18	2.821,13	2.931,65	3.129,40	3.315,52
7a	2.355,84	2.536,14	2.693,18	2.931,65	3.053,79	3.175,92
4a	2.117,39	2.274,43	2.419,82	2.722,27	2.797,87	2.943,29
3a	2.030,13	2.239,52	2.297,68	2.390,74	2.466,35	2.635,01

In den Entgeltgruppen KR 11b und KR 12a erhöht sich der Tabellenwert nach 5 Jahren in Stufe 5 um 244,90 Euro.

Anlage D

**Anlage D: Entgelttabelle zu § 45 Nr. 3 (Sozial- und Erziehungsdienst)**

**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst  
gültig ab 1. Januar 2016  
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.445,25	3.560,07	4.019,46	4.363,97	4.880,76	5.196,57
S 17	3.102,56	3.416,52	3.789,76	4.019,46	4.478,80	4.748,69
S 16	3.024,52	3.341,89	3.594,53	3.904,60	4.249,12	4.455,84
S 15	2.913,01	3.215,54	3.445,25	3.709,38	4.134,29	4.318,02
S 14	2.909,57	3.182,56	3.437,82	3.697,48	3.984,60	4.185,57
S 13	2.879,57	3.102,56	3.387,82	3.617,48	3.904,60	4.048,14
S 12	2.815,04	3.093,78	3.367,29	3.608,45	3.907,04	4.033,37
S 11b	2.715,30	3.049,78	3.195,64	3.563,13	3.850,24	4.022,50
S 11a	2.656,58	2.991,07	3.136,01	3.502,66	3.789,76	3.962,02
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.480,00	2.760,00	2.980,00	3.300,00	3.600,00	3.830,00
S 8b	2.480,00	2.760,00	2.980,00	3.300,00	3.600,00	3.830,00
S 8a	2.460,00	2.700,00	2.890,00	3.070,00	3.245,00	3.427,50
S 7	2.405,70	2.628,70	2.807,11	2.985,49	3.119,30	3.318,92
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.260,76	2.511,63	2.667,73	2.773,65	2.874,00	3.030,34
S 3	2.104,67	2.363,34	2.513,30	2.651,01	2.714,00	2.789,26
S 2	2.009,72	2.115,65	2.193,69	2.282,89	2.372,08	2.461,29

**Anlage F: Beträge der in der Entgeltordnung  
(Anlage A zur AVO-DRS) geregelten Zulagen**

Gültig ab 01. März 2016

<b>Nr. der Entgeltgruppenzulage</b>	<b>Euro/Monat</b>
<b>1</b>	147,98
<b>2</b>	139,58
<b>3</b>	129,47
<b>4</b>	122,12
<b>5</b>	118,39
<b>6</b>	115,45
<b>7</b>	104,68
<b>8</b>	103,91
<b>9</b>	91,59
<b>10</b>	79,16
<b>11</b>	54,66