

# **KIRCHLICHE DIENSTVERTRAGSORDNUNG (DVO)**

## **Präambel**

In Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten und unter Beachtung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ beschließt die Regional-KODA Nord-Ost die nachstehende Dienstvertragsordnung (DVO) für die (Erz-) Bistümer Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg.

Unter Beachtung der Belange der Katholischen Kirche orientiert sich diese Dienstvertragsordnung an den Regelungen und Leistungen für Mitarbeiter im öffentlichen Dienst.

## **§ 1 Allgemeines über den kirchlichen Dienst**

- (1) Der kirchliche Dienst ist eine seinem Wesen nach unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an den Aufgaben der Katholischen Kirche. Dienstgeber und Mitarbeiter<sup>1</sup> bilden eine Dienstgemeinschaft und tragen gemeinsam zur Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung bei. Die Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue und Erfüllung der allgemeinen und besonderen Dienstpflichten zu leisten.
- (2) Der Treue des Mitarbeiters muss von Seiten des Dienstgebers die Treue und Fürsorge gegenüber dem Mitarbeiter entsprechen.
- (3) Auf dieser Grundlage regeln sich alle Beziehungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter.

## **§ 2 Geltungsbereich**

- (1) Die Dienstvertragsordnung (DVO), rechtmäßig in Kraft gesetzte Beschlüsse der Zentral-KODA<sup>2</sup> und der Regional-KODA Nord-Ost gelten für Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern
  - a) der (Erz-) Bistümer Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg
  - b) von Pfarreien, Kirchengemeinden und deren Verbänden

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit wird in dieser Ordnung mit der männlichen Form sowohl diese (z. B. „der Mitarbeiter“) als auch die weibliche Form (z. B. „die Mitarbeiterin“) einschliessweise bezeichnet.

<sup>2</sup> Beschlüsse der Zentral-KODA werden der DVO beigefügt, sofern sie nicht an geeigneter Stelle in die DVO oder ihre Anlagen eingearbeitet werden können. KODA-Beschluss vom 11.09.2003

- c) von sonstigen kirchlichen Rechtsträgern und Einrichtungen unbeschadet ihrer Rechtsform, soweit diese nicht für ihre Mitarbeiter die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) anwenden.
- (2) Die Dienstvertragsordnung gilt für alle Mitarbeiter mit Ausnahme der in § 3 genannten.
- (3) Für Lehrer, die an Schulen in kirchlicher Trägerschaft im Zuständigkeitsbereich der Regional-KODA Nord-Ost angestellt sind, gilt die DVO nach Maßgabe der Bestimmungen in Anlage 20.

Für Referendare, die an Schulen in kirchlicher Trägerschaft angestellt sind, und für Lehrkräfte für katholischen Religionsunterricht an staatlichen Schulen gelten die Bestimmungen der Anlage 20 entsprechend.<sup>3</sup>

### **§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich**

Die DVO gilt nicht für:

- a) Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen, seelischen oder sonstigen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird;
- b) Mitarbeiter, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern vorwiegend zu ihrer Betreuung, sofern die Anwendung der DVO nicht ausdrücklich schriftlich vereinbart ist;
- c) Mitarbeiter, die Arbeiten nach den §§ 19 und 20 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) verrichten;
- d) Mitarbeiter, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich zu ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern nicht Anlage 7 zur DVO anzuwenden ist;
- e) leitende Mitarbeiter, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden;
- f) Mitarbeiter, die über die höchste Vergütungsgruppe dieser Ordnung hinausgehende Dienstbezüge erhalten;
- g) Beamte im Kirchendienst;
- h) Geistliche oder Ordensangehörige.

### **§ 4 Allgemeine Dienstpflichten**

- (1) Für das Arbeitsverhältnis gilt die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ in ihrer jeweiligen Fassung.

---

<sup>3</sup> Im Erzbistum Hamburg finden im Bistumsteil Hamburg <sup>3</sup> und im Bistumsteil Schleswig-Holstein die für vergleichbare Arbeitsverhältnisse geltenden jeweiligen Landesregelungen Anwendung.

- (2) Bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben sind die allgemeinen und für einzelne Berufsgruppen erlassenen kirchlichen Gesetze und Vorschriften zu beachten.
- (3) Jeder Mitarbeiter hat seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen nach bestem Können bei der Erfüllung des ihm übertragenen Dienstes einzusetzen. Er soll jederzeit bemüht sein, sein fachliches Können zu erweitern. Er hat die für seinen Arbeitsbereich bestehenden Gesetze, Verwaltungsbestimmungen und Dienstanweisungen sowie die Anordnungen seines Vorgesetzten zu beachten.

### **§ 5 Besondere Dienstpflichten**

- (1) Das Gebot der Verschwiegenheit in allen dienstlichen Angelegenheiten besteht nicht nur während des Arbeitsverhältnisses, sondern auch nach dessen Beendigung.
- (2) Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist zulässig. Über die Aufnahme einer Nebentätigkeit ist der Dienstgeber zu unterrichten. Eine Nebentätigkeit ist unzulässig, wenn dadurch die Arbeitskraft des Mitarbeiters oder berechnigte Interessen des Dienstgebers erheblich beeinträchtigt werden. In diesem Fall kann der Dienstgeber eine Nebentätigkeit untersagen bzw. die Erlaubnis zur Nebentätigkeit einschränken. Satz 2 gilt nicht für künstlerische, wissenschaftliche und journalistische Nebentätigkeiten.
- (3) Die Mitarbeiter sind grundsätzlich verpflichtet, sich auf Verlangen des Dienstgebers in zumutbarem Umfang an der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter zu beteiligen.
- (4) Der Mitarbeiter darf Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Dienstgebers annehmen. Werden dem Mitarbeiter Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Dienstgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.
- (5) Pflöbliche Behandlung des Eigentums der Einrichtungen und Sparsamkeit in seiner Verwendung gehören zu den selbstverständlichen Pflichten.
- (6) Wenn der Mitarbeiter seine Dienstpflicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt, so haftet er dem Dienstgeber für den dadurch entstandenen Schaden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

### **§ 6 Personalakte**

- (1) Für jeden Mitarbeiter ist eine Personalakte zu führen.
- (2) Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu der Personalakte zu nehmen. Der Dienstgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist. Der Mitarbeiter kann von seiner Personalakte Abschriften oder Ablichtungen verlangen.
- (3) Der Mitarbeiter muss zu Beschwerden und Behauptungen jeder Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerungen sind zur Personalakte zu nehmen.

## **§ 7 Einstellung**

- (1) Der Mitarbeiter wird durch den Rechtsträger der Einrichtung (Dienstgeber) oder den von diesem Bevollmächtigten eingestellt. Der Arbeitsvertrag ist vor Aufnahme der Arbeit schriftlich abzuschließen. Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweiligen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen; anderenfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (2) Zusätzliche Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit das in der Dienstvertragsordnung vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.
- (3) Die Einstellung setzt die persönliche Eignung und die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, in der Regel die erforderliche Fachausbildung, voraus. Der Dienstgeber kann die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses von einem Arzt seines Vertrauens verlangen.
- (4) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses sind Probezeit, sofern im Arbeitsvertrag nicht auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei demselben Dienstgeber eingestellt wird (siehe § 14 Abs. 3).
- (5) Bei Antritt des Dienstes ist der Mitarbeiter auf treue und gewissenhafte Erfüllung seines Dienstes und die Einhaltung der Verschwiegenheit sowie die Einhaltung der Bestimmungen zur Arbeitssicherheit zu verpflichten.
- (6) Der jeweilige Arbeitsvertrag bedarf gegebenenfalls der kirchenaufsichtlichen Genehmigung.

## **§ 8 Ärztliche Untersuchungen während des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Der Dienstgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Arzt seines Vertrauens feststellen lassen, ob der Mitarbeiter arbeitsfähig und frei von ansteckenden Krankheiten ist.
- (2) Mitarbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Einrichtungen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Abständen ärztlich zu untersuchen. Zur Verhütung übertragbarer Krankheiten sind die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten, die für bestimmte Tätigkeiten erlassen sind.
- (3) Entstehen dem Mitarbeiter aus vom Dienstgeber angeordneten oder gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen Kosten, die nicht anderweitig erstattet oder erlassen werden, sind sie vom Dienstgeber zu übernehmen.

## **§ 9 Versetzung und Abordnung**

- (1) Der Mitarbeiter kann im Rahmen seiner vertraglich vorgesehenen Tätigkeit aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen in eine andere Einrichtung desselben Dienstgebers unter Wahrung des Besitzstandes versetzt oder bis zu sechs Monaten abgeordnet werden. Vor der Versetzung oder Abordnung ist der Mitarbeiter zu hören.

Zu einer Versetzung, die mit der Zuweisung eines anderen dienstlichen Wohnsitzes verbunden ist, ist die Zustimmung des Mitarbeiters erforderlich.

- (2) Von einer Versetzung oder Abordnung des Mitarbeiters soll Abstand genommen werden, wenn sie ihm aus persönlichen Gründen nicht zumutbar ist (z. B. mit Rücksicht auf seine Familie).
- (3) Während der Probezeit (§ 7 Abs. 4) ist eine Versetzung oder Abordnung nur mit Zustimmung des Mitarbeiters zulässig.

### **§ 9a Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit aller Mitarbeiter bestimmt sich nach der Arbeitszeitregelung der Anlage 5 zur DVO. Flexible Arbeitszeitregelungen enthalten Anlage 5b zur DVO und die Bestimmungen über das Blockmodell in Anlage 17 zur DVO. Dabei gehen die Bestimmungen in Anlage 17 zur DVO den Regelungen der Anlage 5b vor; im Übrigen sind deren Regelungen jedoch entsprechend anwendbar.

Daneben sind die Überstundenregelung in Anlage 6 zur DVO und die Bestimmungen über die Zeitzuschläge und die Überstundenvergütung in Anlage 6a zur DVO zu beachten.

### **§ 9b Arbeitsversäumnis**

Der Mitarbeiter darf nur mit vorheriger Zustimmung des Dienstgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Dienstbezüge.

### **§ 10 Arbeitsbefreiung**

- (1) Persönliche Angelegenheiten hat der Mitarbeiter unbeschadet der folgenden Regelungen außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) Als Fälle des § 616 BGB, in denen der Mitarbeiter unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen in nachstehend genanntem Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:
  - a) Niederkunft der Ehefrau 1 Arbeitstag
  - b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage
  - c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort 1 Arbeitstag
  - d) 10-, 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum (Anlage 16 zur DVO) 1 Arbeitstag
  - e) schwere Erkrankung
    - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr

bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

cc) einer Betreuungsperson, wenn der Mitarbeiter deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f) ärztliche Behandlung des Mitarbeiters, wenn diese nachweislich während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

g) kirchliche Feier der Eheschließung des Mitarbeiters 2 Arbeitstage

h) kirchliche Feier bei Taufe, Erstkommunion, Firmung und entsprechende religiöse Feier eines Kindes des Mitarbeiters 1 Arbeitstag

i) kirchliche Feier anlässlich des 25-jährigen Ehejubiläums des Mitarbeiters 1 Arbeitstag

j) Teilnahme an

aa) Exerzitien oder Einkehrtagen sofern die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse dies zulassen bis zu 3 Arbeitstage im Kalenderjahr

Auf Arbeitsbefreiungen nach diesem Buchstaben werden Arbeitsbefreiungen zur Teilnahme an Exerzitien und Einkehrtagen nach diözesanen Regelungen angerechnet.

bb) Deutschen Katholikentagen bzw. Deutschen Evangelischen Kirchentagen sofern die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse dies zulassen bis zu 2 Arbeitstage im Kalenderjahr

- (3) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der regelmäßigen monatlichen Vergütung nur insoweit, als der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend machen kann. Die fortgezahlten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen.
- (4) Der Dienstgeber kann aus anderen besonderen Anlässen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) bis zu drei Tagen gewähren, sofern die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse dies zulassen.
- (5) Der Mitarbeiter, der im Einverständnis mit dem Dienstgeber an fachlichen Fortbildungskursen teilnimmt, erhält hierfür im Kalenderjahr bis zu 5 Arbeitstage oder, wenn er regelmäßig mehr als 5 Arbeitstage in der Woche arbeitet, 6 Arbeitstage Arbeitsbefreiung. Diese ist auf einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub anzurechnen, soweit ein Bildungsurlaubsgesetz dem nicht entgegensteht.

Die Arbeitsbefreiung ist nicht auf den Erholungsurlaub anzurechnen. Für die Zeit der Arbeitsbefreiung werden die laufenden Dienstbezüge weitergewährt. Erkrankt ein Mitarbeiter während der Arbeitsbefreiung und kann er deshalb nicht an dem beruflichen Fortbildungskurs teilnehmen, so ist die Zeit der Erkrankung nicht auf die Arbeitsbefreiung anzurechnen, wenn die Krankheit durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen wird. Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung ist nicht auf das nächste Kalenderjahr übertragbar.

- (6) 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 der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.
- (7) Die Tätigkeit eines Mitarbeiters als Mitglied im Verwaltungsrat der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) oder in einem vergleichbaren Organ einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung des kirchlichen Bereichs ist dem Dienst gleichgestellt. Für diese Tätigkeit ist er zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben im notwendigen Umfang von seiner sonstigen Tätigkeit freizustellen.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> KODA-Beschluss vom 08.05.2002, gültig ab 01.06.2002

### **§ 10a Fort- und Weiterbildung**

- (1) Zur Förderung der Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erforderlich sind oder werden, hat der Mitarbeiter auf Verlangen des Dienstgebers an fachlichen und religiösen Veranstaltungen zur Fort- und Weiterbildung in zumutbarem Umfang teilzunehmen.
- (2) Nimmt der Mitarbeiter auf Veranlassung des Dienstgebers an einer Veranstaltung zur Fort- und Weiterbildung teil, so hat er – sofern keine entsprechenden Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen – Anspruch auf Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge und auf Kostenerstattung in dem für die Teilnahme erforderlichen Umfang.
- (3) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Dienstgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 2 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet. Der Aufwendungsersatz ist vor Beginn der Maßnahme schriftlich zu regeln.
- (4) Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in dieser Zeit gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. Die Aufnahme an Kindes statt oder die Inobhutnahme steht dem gleich.

### **§ 11 Beschäftigungszeit**

- (1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen worden ist.

Ist der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf seinen eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gelten vor dem Ausscheiden liegende Zeiten nicht als Beschäftigungszeit.

Dies gilt nicht,

- a) wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Gesundheitsschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder
- b) wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis spätestens zum Ende der Mutterschutzfrist aufgelöst hat oder
- c) wenn die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

Im Falle des Buchst. b) gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nur bis zu 10 Jahren als Beschäftigungszeit im Sinne dieser Vorschrift.

- (2) Übernimmt ein Dienstgeber eine Einrichtung oder geschlossene Teile einer solchen, in der dieselbe Dienstvertragsordnung oder eine sonstige Regelung wesentlich gleichen Inhalts angewandt worden ist, so sind dem Mitarbeiter die bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Absatzes 1 als Beschäftigungszeit anzurechnen.

## § 11a Dienstzeit

- (1) Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit (§ 11) sowie die nach den Absätzen 2 bis 4 anzurechnenden Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind.

Die Dienstzeit ist schriftlich festzulegen und dem Mitarbeiter mitzuteilen.

- (2) Anzurechnen sind die Zeiten einer nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis verbrachten Tätigkeit
  - a) im Dienst der Katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände un-
  - b) beschädet ihrer Rechtsform, wenn auf dieses Arbeitsverhältnis dieselbe Dienstvertragsordnung oder eine sonstige Regelung wesentlich gleichen Inhalts angewandt worden ist,
  - c) bei einem sonstigen Dienstgeber ganz oder teilweise, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

Die unter a) und b) genannten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grund beendet worden ist.

Dies gilt nicht,

- aa) wenn der Mitarbeiter im Anschluss an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle oder Einrichtung desselben Dienstgebers oder zu einem anderen Dienstgeber im Sinne des Satzes 1 übergetreten ist oder
    - bb) wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit in Folge einer Gesundheitsschädigung oder einer in Ausübung oder in Folge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder
    - cc) wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis spätestens zum Ende der Mutterschutzfrist aufgelöst hat.
- (3) Ausnahmsweise können in einem Arbeitsverhältnis verbrachte Tätigkeiten ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.
- (4) Anzurechnen sind ferner
  - a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten erfüllter Wehrpflicht in der NVA, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,
  - b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchst. a) anzurechnen sind; Abs. 2 Satz 2 und 3 sind sinngemäß anzuwenden.

### **§ 11b Ausschlussfrist zu § 11 und § 11a**

Der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Aufforderung durch den Dienstgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann der Nachweis aus einem vom Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag zu verlängern.

### **§ 12 Vergütung**

Die Höhe der Vergütung ergibt sich aus der Vergütungsordnung (Anlage 1 zur DVO).

### **§ 12a Fürsorge bei Krankheit**

Wer durch Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig wird, erhält Krankenbezüge nach Maßgabe der Anlage 1 zur DVO.

### **§ 13 Erholungsurlaub**

Die Ansprüche des Mitarbeiters auf Erholungsurlaub, Urlaubsgeld und Sonderurlaub regeln sich nach Anlage 14 bzw. 14a oder 20 zur DVO.

### **§ 14 Ordentliche Kündigung**

- (1) Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse können von beiden Vertragsparteien ordentlich gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
- (2) Die Kündigungsfrist beträgt für den Dienstgeber und den Mitarbeiter in den ersten zwölf Monaten des Arbeitsverhältnisses einen Monat zum Monatsschluss. Darüber hinaus beträgt sie für den Dienstgeber und den Mitarbeiter bei einer Beschäftigungszeit des Mitarbeiters
  - a) bis zu fünf Jahren 6 Wochen,
  - b) von mindestens fünf Jahren 3 Monate,
  - c) von mindestens acht Jahren 4 Monate,
  - d) von mindestens zehn Jahren 5 Monate,
  - e) von mindestens zwölf Jahren 6 Monatezum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (3) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

Kündigt der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit, soll er im Kündigungsschreiben den Kündigungsgrund angeben.

- (4) Kündigt der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an (Änderungskündigung), so finden die Kündigungsfristen nach Abs. 2 uneingeschränkt Anwendung. Der Mitarbeiter kann eine Änderungskündigung unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss der Mitarbeiter dem Dienstgeber innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Änderungskündigung schriftlich erklären.

Der Vorbehalt erlischt, wenn der Mitarbeiter nicht fristgerecht das Arbeitsgericht anruft.

- (5) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 11) von 15 Jahren bei demselben Dienstgeber, frühestens jedoch nach dem vollendeten 40. Lebensjahr, ist der Mitarbeiter unkündbar, soweit nicht § 15 etwas anderes bestimmt.

### **§ 15 Sonderregelung für den unkündbaren Mitarbeiter**

- (1) Dem nach § 14 Abs. 5 unkündbaren Mitarbeiter kann vom Dienstgeber außer nach § 16 Abs. 2 gekündigt werden, wenn der Mitarbeiter nicht weiterbeschäftigt werden kann, weil die Einrichtung, in der er tätig ist:
- a) wesentlich eingeschränkt oder
  - b) aufgelöst wird.
- (2) Liegen keine Kündigungsgründe nach § 15 Abs. 1 oder § 16 Abs. 2 vor, ist dem Dienstgeber eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen nicht gestattet. Der Dienstgeber kann jedoch beim Vorliegen sonstiger wichtiger Gründe das Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Herabgruppierung des Mitarbeiters um eine Vergütungsgruppe kündigen. Sonstige wichtige Gründe sind dann gegeben, wenn eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist oder der Mitarbeiter dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erbringen, die er nach seinem Arbeitsvertrag zu erbringen hat und die nachweislich für die Einstufung in seine Vergütungsgruppe maßgebend sind.
- (3) Eine Kündigung nach den Bestimmungen des Abs. 1 Buchst. a) und Abs. 2 ist ausgeschlossen, wenn bei dem Mitarbeiter eine Leistungsminderung eingetreten ist, die durch einen Arbeitsunfall oder eine anerkannte Berufskrankheit im Sinne der §§ 8 und 9 SGB VII verursacht wurde, sofern die Leistungsminderung nicht auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Handlung oder Unterlassung des Mitarbeiters beruht. Eine Kündigung ist auch dann ausgeschlossen, wenn eine Leistungsminderung auf einer durch langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 11) von mindestens 20 Jahren beruht und der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet hat.

- (4) Die Kündigung eines unkündbaren Mitarbeiters (§ 14 Abs. 5) nach den Bestimmungen des § 15 ist nur mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres – für Lehrer und Lehrkräfte für katholische Religionslehre zum Schluss eines Schuljahres – zulässig. Lehnt der Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsgemäß aufgelöst.

### **§ 16 Außerordentliche Kündigung**

- (1) Beim Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Ein wichtiger Grund ist insbesondere

- a) ein Verstoß gegen die Loyalitätsobliegenheiten der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse,
- b) ein sonstiger schwerer Verstoß gegen die kirchliche oder die staatliche Rechtsordnung,
- c) ein erheblicher Missbrauch des in den Mitarbeiter gesetzten Vertrauens,
- d) eine erhebliche Missachtung der Würde des Menschen,
- e) die Versagung oder Rücknahme einer Genehmigung oder Beauftragung (z. B. *missio canonica*), die zur Ausübung der vertraglich vereinbarten Tätigkeit unabdingbar ist,
- f) eine grobe Verletzung der Dienstpflichten.

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ist zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen des Dienstgebers und des Mitarbeiters die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (§ 14) oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 19 Abs. 1, 3 und 4) nicht zugemutet werden kann.

Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

- (2) Einem nach § 14 Abs. 5 unkündbaren Mitarbeiter kann aus einem in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Grunde fristlos gekündigt werden.

### **§ 17 z. Zt. nicht besetzt**

## **§ 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**

- (1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Mitarbeiter teilweise oder voll erwerbsgemindert, berufs- oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid dem Mitarbeiter zugeht, sofern der Mitarbeiter eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Dienstgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Dienstgeber Mittel beigesteuert hat. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach Bekanntgabe des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber vom Zugang des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht er Altersrente nach den §§ 36, 37, 40 oder 236 ff. SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt anstelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem das Gutachten dem Mitarbeiter bekannt gegeben worden ist.
- (2) Erhält der Mitarbeiter keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Dienstgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Dienstgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Mitarbeiters nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist, des unkündbaren Mitarbeiters (§ 14 Abs. 5) nach Ablauf einer Frist von 6 Monaten, zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen mit der Bekanntgabe des Rentenbescheides bzw. des Gutachtens des Arztes an den Mitarbeiter. Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber vom Zugang des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Bekanntgabe des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.
- (3) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit (§ 102 oder § 314 b SGB VI) gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit seinen Hauptrechten und –pflichten von dem Tage an, der auf den nach Abs. 1 oder 2 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente auf Zeit bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.
- (4) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Mitarbeiter, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden könnte, soweit der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt und dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (5) Liegt bei einem Mitarbeiter, der im Sinne des Schwerbehindertenrechts (Teil 2 des SGB IX) schwerbehindert ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen teilweiser Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Bekanntgabe des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

## **§ 19 Sonstige Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf des Zeitraumes, für den sie eingegangen sind.
- (2) Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch einen schriftlichen Auflösungsvertrag beendet werden.
- (3) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ende des Monats, in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet, für Lehrer und Lehrkräfte für katholische Religionslehre mit Ende des laufenden Schuljahres.
- (4) Bei einer ausnahmsweisen Beschäftigung des Mitarbeiters über den in Abs. 3 genannten Termin hinaus ist ein neuer schriftlicher Dienstvertrag abzuschließen. In dem Dienstvertrag können die Bestimmungen der DVO mit Ausnahme von § 19 ganz oder teilweise abbedungen werden. Werden diese abbedungen, so hat der Mitarbeiter jedoch einen Anspruch auf eine Vergütung in der Höhe der Dienstbezüge der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit des Mitarbeiters entspricht. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag keine anderweitige Vereinbarung getroffen ist.
- (5) Absatz 4 Sätze 2 bis 4 gelten entsprechend für Mitarbeiter, die nach Vollendung des 65. Lebensjahres eingestellt werden.

## **§ 20 Zeugnis und Arbeitsbescheinigung**

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Mitarbeiter Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

Bei Kündigung oder Abschluss eines Auflösungsvertrages hat der Mitarbeiter Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit.

Der Mitarbeiter ist berechtigt, aus triftigen Gründen während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis zu verlangen.

Auf Antrag ist dem Mitarbeiter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Grundvergütung auszuhändigen.

## **§ 21 Schutzkleidung, Dienstkleidung**

- (1) Soweit das Tragen von besonderer Kleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Dienstgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich gestellt. Sie bleibt Eigentum des Dienstgebers.
- (2) Die Reinigung dieser Kleidung erfolgt auf Kosten des Dienstgebers.

## **§ 22 Schlichtung**

Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist die Schlichtungsstelle anzurufen.

Das Verfahren richtet sich nach der diözesanen Schlichtungsverfahrensordnung.

Das Recht des Mitarbeiters, fristgerecht ein staatliches Arbeitsgericht anzurufen, bleibt davon unberührt.

Im Einzelfall können Dienstgeber und Mitarbeiter einvernehmlich auf die Anrufung der Schlichtungsstelle verzichten.

*Anmerkung zu Satz 3:*

*Die Fristen zur Anrufung staatlicher Gerichte werden durch die Anrufung der Schlichtungsstelle nicht berührt.*

## **§ 23 Ausschlussfrist**

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit die DVO nichts anderes bestimmt.
- (2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruches aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

## **§ 24 Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2003 in Kraft.

Magdeburg, 1. Januar 2003

† Leo Nowak  
Bischof von Magdeburg

## Anlage 1 zur DVO

### Vergütungsordnung

#### I Eingruppierung

- a) Für die Eingruppierung des Mitarbeiters ist die vorgesehene Tätigkeit maßgebend. Entspricht diese den Tätigkeitsmerkmalen mehrerer Vergütungsgruppen, so ist der Mitarbeiter in die Vergütungsgruppe eingruppiert, die der überwiegenden Tätigkeit des Mitarbeiters entspricht.
- b) Im Dienstvertrag ist die für die vorgesehene Tätigkeit des Mitarbeiters zutreffende Vergütungsgruppe anzugeben.

#### Ia Höhergruppierung

(a) Wird dem Mitarbeiter durch schriftliche Anordnung des Dienstgebers eine andere überwiegende und nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Vergütungsgruppe als seiner Vergütungsgruppe entspricht, ist der Mitarbeiter von dem Tage an in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert, an dem ihm die höherwertige Tätigkeit übertragen wurde.

#### Ib Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- a) Überträgt der Dienstgeber durch schriftliche Anordnung dem Mitarbeiter vorübergehend eine überwiegend auszuübende Tätigkeit, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht, und hat er diese Tätigkeit länger als drei Monate ununterbrochen ausgeübt, so erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der vorübergehend auszuübenden Tätigkeit. Übernimmt ein Mitarbeiter nacheinander höherwertige Tätigkeiten, so ist bei der Berechnung der Frist eine Unterbrechung von weniger als jeweils 3 Wochen unschädlich.
- b) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen den Dienstbezügen (Abschnitt II) einschließlich der Zulage nach Anlage 10 zur DVO, die dem Mitarbeiter bei einer Höhergruppierung in die höhere Vergütungsgruppe zustehen würde, und den Dienstbezügen (Abschnitt II) einschließlich der Zulage nach Anlage 10 zur DVO, die ihm in der Vergütungsgruppe zustehen, in der er eingruppiert ist. Die Zulage ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

#### Ic Eingruppierung bei nicht erfüllter Ausbildungsvoraussetzung

Wird für die Eingruppierung des Mitarbeiters in eine Vergütungsgruppe eine bestimmte Ausbildung vorausgesetzt und übt er die Tätigkeit dieser Vergütungsgruppe aus, ohne die Ausbildungsvoraussetzung hierfür zu erfüllen, so ist er bei der Einstellung (Abschnitt I) bzw. bei einer Höhergruppierung (Abschnitt Ia) eine Vergütungsgruppe niedriger als im

Vergütungsgruppenverzeichnis (Anlage 2 zur DVO) vorgeschrieben, einzugruppieren, sofern im Vergütungsgruppenverzeichnis im Einzelfall nichts anderes bestimmt ist. Bei der Berechnung der persönlichen Zulage gemäß Abschnitt 1b findet Satz 1 entsprechende Anwendung.

### II Dienstbezüge

- a) Die dem Mitarbeiter monatlich zu gewährenden Dienstbezüge bestehen aus:
  1. der Grundvergütung (Abschnitt III und IV),
  2. dem Ortszuschlag (Abschnitt V),
  3. den sonstigen Zulagen (Abschnitt VIII).
- b) Mitarbeitern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, wird anstelle der Grundvergütung und des Ortszuschlages eine Gesamtvergütung (Abschnitt VI) gewährt.
- c) Teilbeschäftigte Mitarbeiter erhalten von den Dienstbezügen, die für entsprechende vollbeschäftigte Mitarbeiter festgelegt sind, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Für jede Arbeitsstunde, die der Mitarbeiter darüber hinaus leistet, erhält er den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Dienstbezüge eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters.

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Dienstbezüge sind die Dienstbezüge des entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des entsprechend vollbeschäftigten Mitarbeiters zu teilen.

Unterabsatz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Mitarbeiter vorgesehen sind.

### III Grundvergütung

- a) Die Grundvergütung wird nach der jeweils maßgeblichen Tabelle für Grundvergütungen gewährt.

Vom Beginn des Monats an, in dem der Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 2 das 23. Lebensjahr, der Vergütungsgruppen 3 bis 10 das 21. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsgrundvergütung) gezahlt. Nach je zwei Jahren erhält der Mitarbeiter bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensaltersstufe (Endgrundvergütung) die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.
- b) Erfolgt die Einstellung des Mitarbeiters in den Vergütungsgruppen 1 bis 2 spätestens am Ende des Monats, in dem er das 35. Lebensjahr vollendet, in den Vergütungsgruppen 3 bis 10 spätestens am Ende des Monats, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung seiner Lebensaltersstufe. Wird der Mitarbeiter zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erhält er die Grundvergütung der Lebensaltersstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Mitarbeiter seit Vollendung des 35. bzw. 31. Lebensjahres zurückgelegt hat. Jeweils mit Beginn des Monats, in

dem der Mitarbeiter ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

- c) Wird der Mitarbeiter höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Abs. b) entspricht.

Abweichend hiervon erhält der Mitarbeiter bei der Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe 3 oder einer niedrigeren Vergütungsgruppe in die Vergütungsgruppe 2 oder in eine höhere Vergütungsgruppe jedoch mindestens die Grundvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er bereits bei der Einstellung in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wäre. Jeweils zu Beginn des Monats, in dem der Mitarbeiter ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

- d) Wird der Mitarbeiter herabgruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, der auf den Monat folgt, in dem die Herabgruppierung wirksam wird, in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Abs. b) entspricht. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Mitarbeiter ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.
- e) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstag der Mitarbeiter geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.
- f) Scheidet der Mitarbeiter aus einem Dienstverhältnis aus, auf das die DVO angewendet worden ist, und tritt er unmittelbar in ein anderes Dienstverhältnis im Geltungsbereich der DVO ein, gilt als Tag der Einstellung der Tag, von dem an der Mitarbeiter ununterbrochen im Geltungsbereich der DVO gestanden hat.

Wird der Mitarbeiter nach dem Ausscheiden aus einem Dienstverhältnis, auf das die DVO angewendet worden ist, in nicht unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich der DVO eingestellt, erhält er mindestens die Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe, die für die zuletzt nach der DVO bezogene Grundvergütung maßgebend gewesen ist oder gewesen wäre, wenn auf sein früheres Arbeitsverhältnis die Vorschriften dieses Abschnitts III der Anlage 1 zur DVO angewendet worden wären.

Wird der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss an ein Dienstverhältnis, auf das die DVO angewendet worden ist, im Geltungsbereich der DVO eingestellt, ist die Grundvergütung nach Satz 2 festzusetzen, wenn dies günstiger ist als Satz 1.

### Anmerkung:

*Eine Unterbrechung der Tätigkeit sowie kein unmittelbarer Anschluss des Dienstverhältnisses liegen vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen im Sinne des Abs. (f) ein oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein freier Werktage - liegen, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand. War der Mitarbeiter jedoch in dem zwischen den Dienstverhältnissen liegenden Zeitraum arbeitsunfähig, krank oder benötigte er die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort, so ist das unschädlich.*

**IV Grundvergütung der Mitarbeiter ab vollendetem 18. Lebensjahr bis zur Erreichung des Eingangsalters**

Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 4b bis 10, die das 18., aber noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet haben, und Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1b und 2, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten ab 01.05.1995 bis zum Beginn des Monats, in dem sie das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollenden, 100% der Anfangsvergütung. Abschnitt III Abs. (e) bzw. (f) gilt entsprechend.

**V Ortszuschlag**

- a) Der Ortszuschlag wird gemäß Anlage 4 zur DVO gewährt.
- b) Die Höhe des Ortszuschlages richtet sich nach der Tarifklasse, der die Vergütungsgruppe des Mitarbeiters zugeordnet ist und nach der Stufe, die dem Familienverhältnis des Mitarbeiters entspricht.
- c) Die Vergütungsgruppen werden wie folgt den Tarifklassen für den Ortszuschlag zugeordnet:

Vergütungsgruppen	Tarifklasse
1 - 2	Ib
3 - 5b	Ic
5c - 10	II

- d) Unverheiratete und geschiedene Mitarbeiter und Mitarbeiter, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, erhalten den Ortszuschlag der Stufe 1.
- e) Den Ortszuschlag der Stufe 2 erhalten
  - 1. verheiratete Mitarbeiter,
  - 2. verwitwete Mitarbeiter,
  - 3. geschiedene Mitarbeiter, Mitarbeiter deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie aus der Ehe zum Unterhalt verpflichtet sind;
  - 4. andere Mitarbeiter, die nicht nur vorübergehend eine andere Person in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder weil sie aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen.  
  
Als in die Wohnung aufgenommen gelten Kinder auch dann, wenn der Mitarbeiter sie auf seine Kosten anderweitig untergebracht hat, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung mit ihnen aufgehoben werden soll.
- f) Den Ortszuschlag der Stufe 3 und der folgenden Stufen erhalten die Mitarbeiter der Stufe 2, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 Einkommensteuergesetz oder § 3 oder § 4 Bundeskindergeldgesetz zustehen würde. Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

- g) Mitarbeiter der Stufe 1, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 Einkommensteuergesetz oder § 3 oder § 4 Bundeskindergeldgesetz zustehen würde, erhalten zusätzlich zum Ortszuschlag der Stufe 1 den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 2 und der Stufe, die der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht. Abs. (i) gilt entsprechend.
- h) Sind beide Ehegatten im Geltungsbereich der DVO oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der Katholischen Kirche vollbeschäftigt und stünde ihnen der Ortszuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse Ib zu, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages zur Hälfte. Ist einer der Ehegatten vollbeschäftigt und der andere teilbeschäftigt, erhält der vollbeschäftigte Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 1 und Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages ungekürzt; der teilbeschäftigte Mitarbeiter erhält den Ortszuschlag der Stufe 1. Sind beide Ehegatten teilbeschäftigt und beträgt der gemeinsame Beschäftigungsumfang nicht mehr als die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 1 und Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages anteilig. Sind beide Ehegatten teilbeschäftigt und beträgt der gemeinsame Beschäftigungsumfang mehr als die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, so erhält der Mitarbeiter abweichend von Abschnitt II (a) der Anlage 1 zur DVO den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 1 und Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages in der Höhe, die dem Anteil seines Beschäftigungsumfanges an dem Gesamtbeschäftigungsumfang beider Ehegatten entspricht. Einer Beschäftigung steht eine Versorgungsberechtigung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gleich. Entsprechendes gilt auch für den Mitarbeiter, dem aus mehreren Rechtsverhältnissen ein Anspruch auf Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen zusteht (Insichkonkurrenz).

Ist der Ehegatte des Mitarbeiters außerhalb der in Unterabsatz 1 Satz 1 genannten Bereiche tätig oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und hat er Anspruch auf Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in der Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung in Höhe von mindestens dem Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse Ib, so erhält der Mitarbeiter den Ortszuschlag der Stufe 1. Erreicht der Anspruch des Ehegatten den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse Ib nicht, beträgt er aber mindestens die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse Ib, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages zur Hälfte. Erreicht der Anspruch des Ehegatten wegen Teilzeitbeschäftigung nicht die Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages in der Höhe gewährt, dass der Mitarbeiter und sein Ehegatte den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 insgesamt einmal erhalten. Dies gilt entsprechend auch für den Mitarbeiter, dem aus mehreren Rechtsverhältnissen ein Anspruch auf Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 2 oder einer

der folgenden Stufen zusteht (Insichkonkurrenz). Ist der Ehegatte eines teilbeschäftigten Mitarbeiters außerhalb der in Unterabsatz 1 Satz 1 genannten Bereiche ebenfalls teilbeschäftigt und erhält er den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlags anteilig zu seiner Arbeitszeit gewährt, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages in der Höhe, dass der Mitarbeiter und sein Ehegatte den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 insgesamt in der Höhe erhalten, als wenn beide im Geltungsbereich der DVO teilbeschäftigt wären.

- i) Stünde neben dem Mitarbeiter einer anderen Person, die im Geltungsbereich der DVO oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der Katholischen Kirche tätig oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist, der Ortszuschlag der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen oder ein Sozialzuschlag oder eine entsprechende Leistung wesentlich gleichen Inhalts zu, so wird der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlages dem Mitarbeiter gewährt, wenn und soweit ihm das Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 Einkommensteuergesetz oder des § 4 Bundeskindergeldgesetz vorrangig zu gewähren wäre. Auf das Kind entfällt derjenige Unterschiedsbetrag, der sich aus der für die Anwendung des Einkommensteuergesetzes oder des Bundeskindergeldgesetzes maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt. Abschnitt II (a) der Anlage 1 zur DVO findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist; das gilt auch, wenn mehrere Anspruchsberechtigte teilbeschäftigt sind, mit der Maßgabe, dass dann der Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 2 und Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen in Höhe des Gesamtbeschäftigungsumfanges der Anspruchsberechtigten gewährt wird, höchstens jedoch der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlages. Entsprechendes gilt auch für den Mitarbeiter, dem aus mehreren Rechtsverhältnissen ein Anspruch auf Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zusteht (Insichkonkurrenz).
- j) Stünde neben dem Mitarbeiter einer anderen Person, die außerhalb der im Unterabsatz 1 Satz 1 genannten Bereiche tätig oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist, ein Anspruch auf Ortszuschlag oder Sozialzuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zu, so erhält der Mitarbeiter den Ortszuschlag der Stufe 1; erreicht der Anspruch der anderen Person nicht die Höhe der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 bzw. einer der folgenden Stufen des für ihn maßgebenden Ortszuschlages in der Höhe gewährt, dass der Mitarbeiter und die andere Person den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 bzw. einer der folgenden Stufen insgesamt einmal erhalten. Dies gilt entsprechend auch für den Mitarbeiter, dem aus mehreren Rechtsverhältnissen ein Anspruch auf Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zusteht (Insichkonkurrenz). Ist der Ehegatte eines teilbeschäftigten Mitarbeiters außerhalb der in Unterabsatz 1 Satz 1 genannten Bereiche ebenfalls teilbeschäftigt und erhält er den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 2 und Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen des Ortszuschlages anteilig zu seiner Arbeitszeit gewährt, so erhält der

Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen des Ortszuschlags in der Höhe, dass der Mitarbeiter und sein Ehegatte den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen insgesamt in der Höhe erhalten, als wenn beide im Geltungsbereich der DVO teilbeschäftigt wären.

- k) Der Mitarbeiter erhält den Ortszuschlag der Tarifklasse, der seiner im Dienstvertrag festgesetzten Vergütungsgruppe (Abschnitt I Abs. (c) der Anlage 1 zur DVO) entspricht. Ändert sich bei einer Höher- oder Herabgruppierung mit der Vergütungsgruppe auch die Tarifklasse des Ortszuschlages, so ist der Ortszuschlag der neuen Tarifklasse von demselben Tag an zu zahlen wie die Grundvergütung der neuen Vergütungsgruppe.
- l) Erhält der Mitarbeiter den Ortszuschlag einer höheren Stufe, so wird dieser ihm vom Ersten des Monats an gezahlt, in den das für die Erhöhung des Ortszuschlages maßgebende Ereignis fällt. Der Ortszuschlag wird bis zum Ende des Monats gezahlt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen mindestens noch an einem Tag vorgelegen haben.

*Anmerkung 1:*

*Der Anwärterverheiratetenzuschlag nach § 62 Bundesbesoldungsgesetz ist keine entsprechende Leistung im Sinne von Abs. (h).*

*Anmerkung 2<sup>5</sup>:*

*Zu den entsprechenden Leistungen wesentlich gleichen Inhalts im Sinne des Abs. (h) und (i) gehören auch den Besitzstand währende Zulagen, die auf einer dem Grunde nach bis zum 30.September 2005 bestehenden Orts- oder Sozialzuschlagsberechtigung beruhen.*

### **VI Gesamtvergütung der Mitarbeiter vor vollendetem 18. Lebensjahr**

Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten ab dem 01.05.1995 von der Grundvergütung und dem Ortszuschlag eines ledigen Mitarbeiters der gleichen Vergütungsgruppe 85 v. H. als Gesamtvergütung.

**VII z. Zt. nicht besetzt**

**VIII z. Zt. nicht besetzt**

**IX z. Zt. nicht besetzt**

### **IXa Dienstwohnungen**

- a) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene Dienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. Im Übrigen gelten für das Dienstwohnungsverhältnis vorbehaltlich der Abs. (b) und (c) die beim Dienstgeber jeweils maßgebenden Bestimmungen über Dienstwohnungen.

---

<sup>5</sup> KODA-Beschluss vom 29.09.2005, gültig ab 01.10.2005 gültig bis 31.12.2006

- b) Bezieht der Mitarbeiter als Inhaber einer Dienstwohnung von der Einrichtung Energie oder Brennstoff, so hat er die anteiligen Gestehungskosten zu tragen, wenn nicht der allgemeine Tarifpreis in Rechnung gestellt wird.
- c) Beim Tode eines Mitarbeiters verbleiben die als Dienstwohnung zugewiesene Wohnung sowie Beleuchtung und Heizung für eine Übergangszeit bis zu 6 Monaten dem Ehegatten oder den Kindern, für die dem Mitarbeiter Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der § 3 oder § 8 BKGG zustanden hätte, nach Maßgabe der im Bereich des Dienstgebers jeweils geltenden Bestimmungen über Dienstwohnungen. Auch der Dienstgeber soll sich für eine anderweitige Unterbringung der Hinterbliebenen bemühen.

### **X Zusatzbestimmungen zu den Bezügen**

- a) Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und dem Mitarbeiter am Monatsletzten (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von ihm eingerichtetes Konto im Inland zu zahlen. Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, dass der Mitarbeiter am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Dienstgeber; die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

Bezüge, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, werden dem Mitarbeiter zusammen mit der nächstmöglichen Monatsabrechnung gezahlt.

Für einen Kalendermonat, für den dem Mitarbeiter weder Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) noch Urlaubsbezüge, noch Krankenbezüge (Abschnitt XII Abs. (a) der Anlage 1) zustehen, stehen ihm auch keine Bezüge, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, zu. Hiervon ausgenommen ist der Zuschuss nach Abschnitt XII Abs. (d) der Anlage 1.

Endet das Dienstverhältnis in einem Kalendermonat, in dem dem Mitarbeiter weder Dienstbezüge noch Urlaubsbezüge, noch Krankenbezüge nach Abschnitt XII Abs. (a) der Anlage 1 zur DVO zustehen, so sind ihm aus einem Vormonat noch zustehende Bezüge, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu zahlen. Dies gilt auch, wenn das Dienstverhältnis wegen

- a. der Ableistung des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
  - b. des Ruhens nach § 18 Abs. 4 Satz 2 DVO,
  - c. des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,
  - d. einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von mehr als 12 Monaten unterbrochen wird.
- b) Besteht der Anspruch auf Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsvergütung oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde, für die ein Vergütungsanspruch nicht besteht,

vermindern sich die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

Ändert sich die Höhe der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im Laufe des Kalendermonats, so gilt Unterabsatz 1 entsprechend.

- c) Dem Mitarbeiter wird eine Abrechnung zur Verfügung gestellt, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufgeführt sind. Die Mitarbeiter haben sich bei der Auszahlung der Dienstbezüge sofort zu vergewissern, dass die Höhe der ausgezahlten Bezüge mit der Abrechnung übereinstimmt, und die etwaige Nichtübereinstimmung unverzüglich zu beanstanden. Unterlässt der Mitarbeiter eine unverzügliche Beanstandung, so kann er diese später nicht mehr geltend machen. Hiervon bleibt die Nachprüfung der Richtigkeit der Berechnung der Dienstbezüge unberührt. Für Beanstandungen wegen nicht zutreffender Berechnung der Dienstbezüge ist die Ausschlussfrist des § 23 DVO einzuhalten.
- d) Hat der Mitarbeiter bei den Dienstbezügen eine Überzahlung erhalten, so ist er verpflichtet, diese dem Dienstgeber zurückzuerstatten. Die überzahlten Dienstbezüge können gegen zukünftig auszahlende Dienstbezüge aufgerechnet werden. Das gilt auch für Überzahlungen bei Sozialbezügen (Abschnitt XII bis Abschnitt XV der Anlage 1 zur DVO), in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen und bei überhöhten sonstigen Leistungen sowie für alle dem Mitarbeiter ohne Rechtsgrund gewährten Bestandteile der Dienstbezüge (Abschnitt II Abs. (a) der Anlage 1 zur DVO) bzw. der Sozialbezüge, in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und sonstigen Leistungen.
- e) Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB). Im Einzelfall kann der Mitarbeiter mit dem Dienstgeber die Abtretbarkeit seiner Vergütungsansprüche schriftlich vereinbaren.

## **XI Vergütung für Sonderleistungen der Mitarbeiter**

- a) Die Mitarbeiter haben Gutachten, die ihnen dienstlich übertragen werden, anzufertigen oder bei der Anfertigung behilflich zu sein. Erhält der Dienstgeber vom Auftraggeber des Gutachtens eine besondere Bezahlung, durch die auch die Leistung des Mitarbeiters vergütet wird, so hat der das Gutachten anfertigende Mitarbeiter Anspruch auf Vergütung seiner Leistung entsprechend dem Maß seiner Beteiligung, soweit er das Gutachten außerhalb der Dienstzeit erstellt hat.
- b) z. Zt. nicht besetzt
- c) Bei der Beteiligung an der Weiterbildung der Mitarbeiter (§ 5 Abs. (3) DVO) erhält der Mitarbeiter nur dann eine besondere Vergütung, wenn er diese Tätigkeit einschließlich einer angemessenen Vorbereitungszeit nicht im Rahmen der für ihn maßgebenden wöchentlichen Arbeitszeit (Anlage 5 zur DVO) ausüben kann.
- d) z. Zt. nicht besetzt
- e) Besteht nach den vorstehenden Bestimmungen ein Anspruch auf Sondervergütung, so wird diese auf die Dienstbezüge nicht angerechnet.

### XII Krankenbezüge

- a) Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze (b) bis (j).

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Bei Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

- b) Der Mitarbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

Der Anspruch nach Satz 1 entsteht erstmals nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses.

Wird der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit (Absatz (a)) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- aa) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder  
bb) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Der Anspruch auf Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass der Dienstgeber das Dienstverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das Gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter das Dienstverhältnis aus einem vom Dienstgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Dienstverhältnis vor Ablauf der in den Untersätzen 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

- c) Nach Ablauf des nach Absatz (b) maßgebenden Zeitraumes erhält der Mitarbeiter für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss.

Dies gilt nicht,

- aa) wenn der Mitarbeiter Rente wegen Erwerbsunfähigkeit (§ 44 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,

bb) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

d) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 11 der DVO)

von mehr als einem Jahr      längstens bis zum Ende der 13. Woche

von mehr als drei Jahren      längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus, gezahlt.

Vollendet der Mitarbeiter im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, wie wenn er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

In den Fällen des Absatzes (a) Unterabsatz 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

e) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz (b) Unterabsatz 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr      längstens für die Dauer von 13 Wochen,

von mehr als drei Jahren      längstens für die Dauer von 26 Wochen

bezogen werden; Absatz (d) Unterabsatz 3 gilt entsprechend.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Mitarbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, verbleibt es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch m3( ) m3(( det sich auh Absatz b(e)-6( )TJ0.0

Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

- h) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Nettourlaubsvergütung und der um die gesetzlichen Beitragsanteile des Mitarbeiters zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und sozialen Pflegeversicherung verminderten Leistungen der Sozialleistungsträger gezahlt. Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 2 Abs. (1) der Anlage 14 zur DVO).
- i) Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach den Absätzen (c) und (h) hat auch der Mitarbeiter, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Absatzes (h) die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Mitarbeiter als Pflichtversichertem in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.
- j) Abweichend von Absatz (c) Unterabsatz 1 und Absatz (d) erhält der Mitarbeiter in den ersten vier Wochen einer ununterbrochenen Dauer seines Dienstverhältnisses für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder entsprechende Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss.

*Anmerkung zu Absatz (a):*

*Ein Verschulden im Sinne des Absatzes (a) liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.*

*Anmerkung zu Absatz (f):*

*Hat der Mitarbeiter in einem Fall des Absatzes (f) die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.*

### **XIIa Anzeige- und Nachweispflichten**

- a) In den Fällen des Abschnitts XII Absatz (a) Unterabsatz 1 ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag dem Dienstgeber vorzulegen. Der Dienstgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Mitarbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Hält sich der Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren

voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Dienstgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Mitarbeiter, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Kehrt ein arbeitsunfähiger erkrankter Mitarbeiter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Dienstgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Der Dienstgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Mitarbeiter die von ihm nach Unterabsatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Unterabsatz 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

- b) In den Fällen des Abschnitts XII Abs. (a) Unterabsatz 2 ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm
1. eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach Abschnitt XII Abs. (a) Unterabsatz 1 Satz 1 oder
  2. eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne des Abschnitt XII Abs. (a) Unterabsatz 2 Satz 2

unverzüglich vorzulegen.

### **XIIb Forderungsübergang bei Dritthaftung**

- a) Kann der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihm durch Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Dienstgeber über, als dieser dem Mitarbeiter Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Dienstgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.
- b) Der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen.
- c) Der Forderungsübergang nach Absatz (a) kann nicht zum Nachteil des Mitarbeiters geltend gemacht werden.
- d) Der Dienstgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Mitarbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruches gegen einen Dritten auf den Dienstgeber verhindert, es sei denn, dass der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

### **XIII Zusätzliche Altersversorgung**

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Versorgung der Mitarbeiter für Alter und Invalidität gemäß den Bestimmungen der Anlage 8 zur DVO (Versorgungsordnung) zu veranlassen.

### XIV Weihnachtszuwendung

- a) Der Mitarbeiter erhält beim Vorliegen der nachstehenden Voraussetzungen in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtszuwendung.
- b) Die Weihnachtszuwendung wird dem Mitarbeiter gewährt, der am 1. Dezember des laufenden Kalenderjahres im Dienstverhältnis steht, wenn er seit dem 1. Oktober ununterbrochen in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der DVO oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der Katholischen Kirche gestanden hat und nicht in der Zeit vor dem 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem am 1. Dezember bestehenden Dienst- oder Ausbildungsverhältnis ausscheidet, es sei denn, dass er im unmittelbaren Anschluss daran in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der DVO oder in einen anderen Tätigkeitsbereich der Katholischen Kirche eintritt. Der Mitarbeiter, der nicht seit dem 1. Oktober ununterbrochen in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der DVO oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der Katholischen Kirche gestanden hat, erhält die Weihnachtszuwendung, wenn er im laufenden Kalenderjahr insgesamt 6 Monate bei demselben Dienstgeber in einem Dienstverhältnis gestanden hat oder steht, sofern er die weiteren Voraussetzungen nach Satz 1 erfüllt.

Mitarbeitern, die für den gesamten Monat Dezember keine Dienstbezüge erhalten, weil sie zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit vom Dienst befreit sind, wird die Weihnachtszuwendung nicht gewährt.

- c) Der Mitarbeiter, dessen Dienstverhältnis spätestens mit dem Ablauf des 30. November endet und der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der DVO oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der Katholischen Kirche gestanden hat, erhält die Weihnachtszuwendung
  1. wenn er wegen
    - a) Erreichens der Altersgrenze (§ 19 Abs. (3) DVO) oder
    - b) verminderter Erwerbsfähigkeit (§18 DVO) aus dem Dienst ausgeschieden ist oder
    - c) Erfüllung der Voraussetzungen des Abschnitts 9 Abs. (2) Buchstabe a) oder b) oder Altersteilzeitregelung oder
    - d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug der Altersrente nach §§ 35, 36, 37, 40 SGB VI oder
    - e) eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaues gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat oder
    - f) im unmittelbaren Anschluss an sein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einem anderen Dienstgeber im Geltungsbereich der DVO oder in einen anderen Tätigkeitsbereich der Katholischen Kirche übertritt.
  2. die Mitarbeiterin außerdem, wenn sie wegen
    - a. Schwangerschaft,
    - b. Niederkunft in den letzten 3 Monaten oder

- c. Aufnahme eines Kindes in ihre Obhut mit dem Ziel der Annahme als Kind in den letzten drei Monaten oder
- d. Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug der Altersrente nach § 237a<sup>6</sup> SGB VI gekündigt hat oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

Satz 1 gilt entsprechend, wenn spätestens mit Ablauf des 30. November das Ruhen des Dienstverhältnisses nach § 18 Abs. (4) DVO eintritt. Satz 1 Ziff. 2 Buchst. b) und c) gilt für Mitarbeiter entsprechend.

Die Bestimmung des Abs. (b) gilt nicht.

- d) Hat ein Mitarbeiter die Weihnachtswendung nach Abs. (b) erhalten und scheidet er vor dem 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Versicherten oder auf eigenen Wunsch aus, so hat er sie in voller Höhe zurückzuzahlen. Die Pflicht zur Rückzahlung entfällt, wenn
  1. der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss an sein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einem anderen Dienstgeber im Geltungsbereich der DVO oder in einen anderen Tätigkeitsbereich der Katholischen Kirche übertritt,
  2. der Mitarbeiter aus einem der in Abs. (c) Nr. 1 d) und e) genannten Gründe gekündigt oder einen Aufhebungsvertrag geschlossen hat,
  3. die Mitarbeiterin aus einem der in Abs. (c) Nr. 2 genannten Gründe gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.
- e) Die Weihnachtswendung beträgt - unbeschadet des Abs. (f) - 75 v.H. der monatlichen Dienstbezüge des Monats September einschließlich der Zulagen, die in Monatsbeträgen ausgewiesen sind.<sup>7</sup>

Für den Mitarbeiter, der sich im Erziehungsurlaub befindet und während diesem teilbeschäftigt ist, bemisst sich die Weihnachtswendung gemäß Unterabsatz 1 Satz 1 nach Bezügen, die er erhalten hätte, wenn er sich nicht im Erziehungsurlaub befände.

Für den Mitarbeiter, dessen Dienstverhältnis später als am 1. September des laufenden Kalenderjahres begonnen hat, tritt an die Stelle des Monats September der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses.

Für den Mitarbeiter, der unter Abs. (c) fällt und der im Monat September nicht mehr im Dienstverhältnis gestanden hat, tritt an die Stelle des Monats September der letzte volle Kalendermonat, in dem das Dienstverhältnis vor dem Monat September bestanden hat.

Die Weihnachtswendung nach Abs. (e) Unterabsatz 1 und 3 und Absatz (f) erhöht sich um 25,56 € für jedes Kind, für das dem Mitarbeiter für den Monat September bzw. nach Abs. (e) Unterabsatz 2 oder 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 oder 65 Einkommensteuergesetz oder der §§ 3 oder 4 BKGG zugestanden hätte. Abschnitt V Abs. (i) ist entsprechend anzuwenden.

---

<sup>6</sup> KODA-Beschluss vom 12.07.2000, gültig ab 01.01.2000

<sup>7</sup> KODA-Beschluss vom 11./12.09.2002, gültig ab 01.01.2003

Sonderregelung bis zum 31.12.2005:<sup>8</sup>

Im Jahr 2005 wird - abweichend von der Anlage XIV der Anlage 1 (soweit Anlage 1 zur Anwendung kommt)- eine Weihnachtswendigung für

- die Mitarbeiter des Westteils des Erzbistums Hamburg in Höhe von 80 Prozent
  - die übrigen Mitarbeiter in Höhe von 60 Prozent der monatlichen Dienstbezüge des Monats September 2005 *einschließlich der Zulagen, die in Monatsbeträgen ausgewiesen sind, gezahlt.*
- f) Mitarbeiter, die im laufenden Kalenderjahr nicht für alle Kalendermonate einen Anspruch auf Bezüge aus einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der DVO oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der Katholischen Kirche hatten, erhalten eine gekürzte Weihnachtswendigung. Sie beträgt für jeden Kalendermonat, für den der Mitarbeiter im laufenden Kalenderjahr Anspruch auf Bezüge aus einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der DVO oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der Katholischen Kirche besaß, 1/12 der Weihnachtswendigung gemäß Abs. (e). Die Weihnachtswendigung ist von dem Dienstgeber zu zahlen, bei dem der Mitarbeiter im Monat Dezember des laufenden Kalenderjahres im Dienstverhältnis steht.

Kalendermonate, in denen der Mitarbeiter im laufenden Kalenderjahr wegen Nichtbeschäftigung keine Dienstbezüge erhalten hat, bleiben für die Bemessung der Weihnachtswendigung außer Anrechnung. Das gilt jedoch nicht für die Kalendermonate, für die einem Mitarbeiter Krankenbezüge nach Abschnitt XII der Anlage 1 zur DVO, Mutterschaftsgeld nach §13 MuSchG oder Erziehungsurlaub gewährt wurden. Das gilt weiterhin nicht für die Kalendermonate, für die ein Mitarbeiter wegen Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst von seinem Dienstgeber keine Dienstbezüge erhalten hat, wenn er vor dem 1. Dezember des laufenden Kalenderjahres aus einem der genannten Dienste entlassen worden ist und nach der Entlassung unverzüglich die Arbeit wieder aufgenommen hat.

- g) Die Weihnachtswendigung soll spätestens am 1. Dezember des laufenden Kalenderjahres gezahlt werden. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. Eintritt des Ruhens des Dienstverhältnisses im Falle des Abs. (c) soll die Weihnachtswendigung beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gezahlt werden.
- h) Die vorstehenden Bestimmungen finden auch auf die Mitarbeiter entsprechend Anwendung, deren Beschäftigung als Berufspraktikant nach abgelegtem Examen erfolgt. Für diese zu ihrer Ausbildung beschäftigten Mitarbeiter ist die Weihnachtswendigung nach der im Einzelfall zu gewährenden Ausbildungshilfe entsprechend der Regelung der Abs. (a) bis (g) zu gewähren.
- i) Hat ein Mitarbeiter nach Abs. (c) oder entsprechenden Vorschriften einer anderen arbeitsrechtlichen Ordnung bereits eine Weihnachtswendigung erhalten oder erwirkt er für dasselbe Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf eine Weihnachtswendigung, vermindert sich diese Weihnachtswendigung um 1/12 für jeden Kalendermonat, für den die Weihnachtswendigung nach Abs. (c) oder entsprechenden Vorschriften einer anderen arbeitsrechtlichen Ordnung gezahlt worden ist. Der Erhöhungsbetrag wird für das nach Absatz (e) Unterabsatz 4 zu berücksichtigende Kind in jedem Kalenderjahr nur einmal gezahlt.

---

<sup>8</sup> KODA-Beschluss vom 16.06.2005

Anmerkung:

*Der Tätigkeit im Bereich der Katholischen Kirche im Sinne vorstehender Richtlinien steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.*

*Die Weihnachtszuwendung wird bis zum 31.12.2000 abweichend von Abschnitt XIV der Anlage 1 zur DVO und der dazu ergangenen Übergangsvorschrift unter Zugrundelegung der 1993 geltenden Vergütungstabellen berechnet.*

### **XV Zuwendungen im Todesfall**

a) Beim Tode des Mitarbeiters, der sich nicht im Sonderurlaub nach § 9 Abs. (1) der Anlage 14 zur DVO befindet und dessen Dienstverhältnis nicht nach § 18 Abs. (4) ruht, erhalten

1. der überlebende Ehegatte
2. die leiblichen Abkömmlinge
3. die von ihm an Kindes statt angenommenen Kinder

Sterbegeld.

Als Sterbegeld werden für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für zwei weitere Monate die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) des Verstorbenen gewährt.

Ist der Mitarbeiter während des Erziehungsurlaubs teilbeschäftigt, sind die Dienstbezüge zugrunde zu legen, die ihm zugestanden hätten, wenn er keinen Erziehungsurlaub gehabt hätte.

b) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Abs. (a) nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

1. Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Mitarbeiters mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist;
2. sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

c) Hat der Mitarbeiter im Sterbemonat keinen Anspruch auf Dienstbezüge wegen Erziehungsurlaub oder auf Krankenbezüge wegen Ablauf der Fristen des Abschnitts XII der Anlage 1 zur DVO oder hat die Mitarbeiterin zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bezogen, werden als Sterbegeld für den Sterbetag und die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für zwei weitere Monate die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) des Verstorbenen gewährt.

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

d) Sind an den Verstorbenen Dienstbezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

## **Vergütungsordnung**

- e) Die Zahlung an einen der nach Abs. (a) oder Abs. (b) Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen. Sind Berechtigte nach Abs. (a) oder Abs. (b) nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.
- f) Wer den Tod des Mitarbeiters vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf Sterbegeld.
- g) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die nach Abs. (a) oder Abs. (b) Berechtigten als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

## Anlage 2 zur DVO

### Vergütungsgruppen nach Tätigkeitsmerkmalen

#### Vergütungsgruppe 1

- 4 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen im Verwaltungsdienst in Dienststellen von zentraler bzw. überregionaler Bedeutung, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung ein Aufgabengebiet, das sich auf den gesamten Zuständigkeitsbereich der Dienststelle erstreckt, abschließend bearbeiten und sich durch das Maß ihrer Verantwortung und den Umfang ihres Aufgabengebietes aus der Vergütungsgruppe 1b Ziff. 15 herausheben, nach zehnjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe 1a Ziff. 10

#### Vergütungsgruppe 1a

- 10 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen im Verwaltungsdienst mit zentraler oder überregionaler Bedeutung, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung ein Aufgabengebiet, das sich auf den gesamten Zuständigkeitsbereich der Dienststelle erstreckt, abschließend bearbeiten und sich durch das Maß ihrer Verantwortung und den Umfang ihres Aufgabengebietes erheblich aus der Vergütungsgruppe 1b Ziff. 15 herausheben <sup>3 4 103</sup>
- 11 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen im Verwaltungsdienst mit zentraler bzw. überregionaler Bedeutung, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung ein Aufgabengebiet, das sich auf den gesamten Zuständigkeitsbereich der Dienststelle erstreckt, abschließend bearbeiten, nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 1b Ziff. 15 <sup>3 4 103</sup>
- 12 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, die sich aus der Vergütungsgruppe 1b Ziff. 12 und 14 durch hochwertige Leistungen in einem besonders schwierigen Aufgabenkreis herausheben <sup>103</sup>
- 17 Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen hinsichtlich Aufgabenbereich und Verantwortung den Mitarbeitern in Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar sind <sup>9 103</sup>

#### Vergütungsgruppe 1b

- 10 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, in der Tätigkeit als Leiter von Fachschulen nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit <sup>103</sup>
- 12 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 2 Ziff. 12

- 13 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, die sich durch hochwertige Leistungen in einem besonders schwierigen Aufgabenkreis aus Vergütungsgruppe 2 herausheben<sup>103</sup>
- 14 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, deren Tätigkeit im Verwaltungsdienst hochwertige Leistungen erfordert, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 2 Ziff. 13<sup>103</sup>
- 15 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen im Verwaltungsdienst in Dienststellen von zentraler bzw. überregionaler Bedeutung, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung ein Aufgabengebiet, das sich auf den gesamten Zuständigkeitsbereich der Dienststelle erstreckt, abschließend bearbeiten<sup>3 4</sup>
- 20 Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen hinsichtlich Aufgabenbereich und Verantwortung den Mitarbeitern in Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar sind<sup>9 103</sup>
- 101 Pastoralreferenten nach elfjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe 2 Ziff. 102

### Vergütungsgruppe 2

- 5 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in der Tätigkeit als Leiter von Fachschulen<sup>103</sup>
- 11 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 4a Ziff. 25 durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich heraushebt nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 3 Ziff. 12<sup>127</sup>
- 12 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit
- 13 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, deren Tätigkeit im Verwaltungsdienst hochwertige Leistungen erfordert<sup>103</sup>
- 18 Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen hinsichtlich Aufgabenbereich und Verantwortung den Mitarbeitern in Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar sind<sup>9 103</sup>
- 101 Technische Mitarbeiter mit technischem Fachhochschulabschluss, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe 3 Ziff. 101 herausheben
- 102 Pastoralreferenten nach dreijähriger Tätigkeit als Pastoralassistenten in Vergütungsgruppe 3 Ziff. 102 und erfolgreichem Abschluss der 2. Dienstprüfung
- 103<sup>9</sup> Katecheten mit abgeschlossener Hochschulbildung mit zweitem Staatsexamen im Fach Katholische Religionslehre und mit überwiegendem Einsatz in der Sekundarstufe an Gymnasien<sup>130</sup>

---

<sup>9</sup> KODA-Beschluss vom 12.07.2000, gültig ab 01.08.2000

### Vergütungsgruppe 3

- 3 Leiter von Fachschulen, soweit die Eingruppierungsvoraussetzungen nach Vergütungsgruppe 2 nicht gegeben sind
- 5 Mitarbeiter in der Datenverarbeitung, die Aufgaben hohen Schwierigkeitsgrades bearbeiten und hierbei die fachlichen Kenntnisse des zu bearbeitenden Aufgabengebietes anwenden müssen 57 71 72 74
- 12 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 4a Ziff. 25 durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich heraushebt 127
- 13 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 4b Ziff. 33 durch besondere Schwierigkeiten und Bedeutung heraushebt nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4a Ziff. 25 126
- 17 Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung, denen die Fachberatung von Kindertagesstätten übertragen ist, mit besonders schwierigem oder besonders vielseitigem Aufgabenbereich, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4a Ziff. 34a 24 29 97
- 21 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist 9
- 101 Technische Mitarbeiter mit technischem Fachhochschulabschluss und langjähriger Erfahrung, die sich durch besonders schwierige Tätigkeiten und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes aus der Vergütungsgruppe 4a Ziff. 101 herausheben
- 102 Pastoralassistenten mit abgeschlossener theologischer Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule mit Diplom

### Vergütungsgruppe 4a

- 4 Hauptamtliche Dozenten an Fachschulen nach einer zehnjährigen Bewährung in dieser Tätigkeit
- 25 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 4b Ziff. 33 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt 126

### noch Vergütungsgruppe 4a

- 25a Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 5b Ziff. 56 dadurch heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4b Ziff. 33 125
- 34 Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung, denen die Fachberatung von Kindertagesstätten übertragen ist, nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 4b Ziff. 40 24 29 97
- 34a Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung, denen die Fachberatung von Kindertagesstätten übertragen ist, mit besonders schwierigem oder

besonders vielseitigem Aufgabenbereich 24 29 97

- 35 Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens sechs Mitarbeiter mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe 6b durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind 24
- 37 Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung (z. B. heilpädagogischer, sozialtherapeutischer oder sozialpsychiatrischer Ausbildung oder mit theologischer Ausbildung) nach vierjähriger Berufsausübung in einer solchen Tätigkeit nach Abschluss der Zusatzausbildung 24 31
- 38 Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung, welche sich dadurch aus der Vergütungsgruppe 4b Ziff. 44 herausheben, dass sie Aufgaben bearbeiten, deren Schwierigkeitsgrad über den in der Vergütungsgruppe 4b Ziff. 44 geforderten Schwierigkeitsgrad hinausgeht 15 24 32
- 40 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist 9
- 101 Technische Mitarbeiter mit technischem Fachhochschulabschluss, die sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe 4b Ziff. 109 herausheben 202

### Vergütungsgruppe 4b

- 8 Hauptamtliche Dozenten an Fachschulen
- 23 Mitarbeiter, die in mehr als zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben und sich aus Vergütungsgruppe 5c Ziff. 48a dadurch herausheben, dass sie Schriftstücke in diesen Sprachen selbständig abfassen nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziff. 43 200
- 33 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe 5b Ziff. 56 dadurch heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist 125
- 34 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziff. 56 123 124 200
- 35 Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulbildung nach vierjähriger entsprechender Berufstätigkeit nach abgeschlossener Ausbildung 9
- 40 Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung, denen die Fachberatung von Kindertagesstätten übertragen ist 24 29 97
- 42 Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung
- a) als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen
  - b) als Leiter von Kindertagesstätten für körperlich, geistig oder seelisch behinderte oder gefährdete Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen 24 29 35 37

- 43 Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder, wenn ihnen mindestens ein Erzieher oder Kindergärtner durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist 24
- 44 Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen besonders schwierige Aufgaben übertragen sind 24 32
- 48 Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung (z. B. heilpädagogischer, sozialtherapeutischer oder sozialpsychiatrischer Ausbildung oder mit theologischer Ausbildung) und entsprechender Tätigkeit 24 31
- 49 Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Berufstätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung 24
- 50 Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe 5b Ziff. 67 24 35 37
- 52 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist 9
- 102 Leiter von Registraturen nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziff. 28
- 104 Mitarbeiter in Archiven mit abgeschlossener Fachausbildung sowie Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziff. 46
- 105 Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst (Diplombibliothekare), mit entsprechender Tätigkeit nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziff. 57
- 106 Katecheten mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung als Dipl.-Religionspädagoge und Anerkennungsjahr nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziff. 102
- 107 Katecheten mit abgeschlossener Hochschulbildung und mit 1. Staatsexamen im Fach Katholische Religionslehre oder mit Diplom im Fach Katholische Theologie nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziff. 103
- 108 Gemeindereferenten mit kirchlicher Anerkennung nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5b Ziff. 101
- 109 Technische Mitarbeiter mit technischem Fachhochschulabschluss nach sechsmonatiger Berufsausübung und entsprechender Tätigkeit
- 110 Katecheten mit abgeschlossener Hochschulbildung mit 2. Staatsexamen im Fach Katholische Religionslehre, soweit nicht die Eingruppierungsvoraussetzungen nach Vergütungsgruppe 2 Ziff. 103 gegeben sind

### Vergütungsgruppe 5b

- 12 Erzieher in Sonderschulen und Einrichtungen, die der Vorbereitung auf Sonderschulbesuch dienen, nach mindestens dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziff. 20 33

- 13 Erzieher oder Kindergärtner
- a) als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen
  - b) entfällt
  - c) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter von Kindertagesstätten für körperlich, seelisch oder geistig behinderte oder gefährdete Kinder
  - d) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen
  - e) entfällt
  - f) denen mindestens vier Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern oder Kindergärtnern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziff. 16 29 33 35 37
- 14 Erzieher oder Kindergärtner, denen die verantwortliche Führung einer oder mehrerer Gruppe(n) von körperlich, seelisch oder geistig Behinderten oder von gefährdeten oder schwer erziehbaren Kindern oder Jugendlichen ausdrücklich übertragen ist, wenn ihnen mindestens zwei Mitarbeiter im Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziff. 18 33
- 15 Erzieher oder Kindergärtner mit sonderpädagogischer Zusatzausbildung in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder 31 33
- 28 Leiter von Registraturen von besonderer Bedeutung
- 41 Mitarbeiter als Berechner von Bezügen, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 6b Ziff. 44 dadurch heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die Bezüge und Versorgungsbezüge selbständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z. B. Feststellung der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversorgung, Bearbeitung von Abtretungen und Pfändungen) selbständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziff. 42 200
- 43 Mitarbeiter, die in mehr als zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben und sich aus Vergütungsgruppe 5c Ziff. 48a dadurch herausheben, dass sie Schriftstücke in diesen Sprachen selbständig abfassen 200
- 44 Mitarbeiter, die in zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben und sich aus Vergütungsgruppe 6b Ziff. 45 dadurch herausheben, dass sie Schriftstücke in diesen Sprachen selbständig abfassen nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziff. 48 200
- 45 Mitarbeiter, die in mehr als zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziff. 48a 99
- 46 Mitarbeiter in Archiven mit abgeschlossener Fachausbildung sowie Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

## Vergütungsgruppen

- 55 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 6b Ziff. 57 dadurch heraushebt, dass sie selbständige Leistungen erfordert nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziff. 49 <sup>123 200</sup>
- 56 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert <sup>123 124 200</sup>
- 57 Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit
- 58 Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulbildung und entsprechender Tätigkeit <sup>9</sup>
- 67 Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung
- a) als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen
  - b) als Leiter von Kindertagesstätten für körperlich, geistig oder seelisch behinderte oder gefährdete Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen
  - c) entfällt
  - d) entfällt
  - e) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen
  - f) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter von Kindertagesstätten für körperlich, geistig oder seelisch behinderte oder gefährdete Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen
  - g) entfällt
  - h) entfällt
  - i) entfällt
  - j) entfällt
  - k) entfällt
  - l) als Leiter von Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder <sup>24 29 35 37</sup>
- 68 Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
- 71 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist <sup>9</sup>
- 101 Gemeindeferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung)
- 102 Katecheten mit abgeschlossener Fachhochschulbildung als Dipl.-Religionspädagoge und Anerkennungsjahr
- 103 Katecheten mit abgeschlossener Hochschulbildung und mit erstem Staatsexamen im Fach Katholische Religionslehre oder mit Diplom im Fach Kath. Theologie
- 104 Technische Mitarbeiter mit technischem Fachhochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate ihrer Berufsausübung

### Vergütungsgruppe 5c

- 16 Erzieher oder Kindergärtner
- a) als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen
  - b) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen
  - c) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter von Kindertagesstätten für körperlich, geistig oder seelisch behinderte oder gefährdete Kinder
  - d) entfällt
  - e) entfällt
  - f) denen mindestens vier Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern oder Kindergärtnern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind
  - g) entfällt
  - h) in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder 29 33 35 37
- 17 Erzieher oder Kindergärtner
- a) als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen
  - b) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen
  - c) als Leiter von großen, pädagogisch beaufsichtigten Kinderspielplätzen mit vielfältiger Spieleinrichtung
  - d) als Spielgruppenleiter einer Erziehungsberatungsstelle oder als Spielgruppenleiter in einem medizinisch-psychologischen Team
  - e) in Gruppen von körperlich, seelisch oder geistig Behinderten oder von gefährdeten oder schwer erziehbaren Kindern und Jugendlichen entweder nach fünfjähriger Berufsausübung als Erzieher oder Kindergärtner oder nach einjähriger Berufsausübung in einer der in den Buchst. a) bis e) genannten Tätigkeiten jeweils nach erlangter staatlicher Anerkennung 29 33 35
- 18 Erzieher oder Kindergärtner, denen die verantwortliche Führung einer oder mehrerer Gruppe(n) von körperlich, seelisch oder geistig Behinderten oder von gefährdeten oder schwer erziehbaren Kindern und Jugendlichen ausdrücklich übertragen ist, wenn ihnen mindestens zwei Mitarbeiter im Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind 33
- 20 Erzieher in Sonderschulen und Einrichtungen, die der Vorbereitung auf den Sonderschulbesuch dienen 33
- 23a Handwerksmeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziff. 25
- 26a Hauswirtschaftsmeister nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziff. 26c

## Vergütungsgruppen

- 41a Mitarbeiter als Berechner von Bezügen, deren Tätigkeit sich dadurch aus Vergütungsgruppe 7 Ziff. 36 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen Merkmale die Bezüge selbständig errechnen und die im Datenverarbeitungsverfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung, verantwortlich vornehmen und den damit verbundenen Schriftwechsel selbständig führen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziff. 44<sup>200</sup>
- 42 Mitarbeiter als Berechner von Bezügen, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 6b Ziff. 44 dadurch heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die Bezüge und Versorgungsbezüge selbständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z. B. Feststellung der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversorgung, Bearbeitung von Abtretungen und Pfändungen) selbständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen<sup>200</sup>
- 48 Mitarbeiter, die in zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben und sich aus Vergütungsgruppe 6b Ziff. 45 dadurch herausheben, dass sie Schriftstücke in diesen Sprachen selbständig abfassen <sup>200</sup>
- 48a Mitarbeiter, die in mehr als zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen <sup>99</sup>
- 48b Mitarbeiter, die in zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen nach mehrjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziff. 45 <sup>99</sup>
- 48c Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche und Vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziff. 57 <sup>122 123</sup>
- 48d Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit Verwaltungsaufgaben umfasst, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordern, oder solche in besonders verantwortlicher Stellung nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 6b Ziff. 67 <sup>122 123</sup>
- 49 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 6b Ziff. 57 dadurch heraushebt, dass sie selbständige Leistungen erfordert <sup>123 200</sup>
- 58 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar sind <sup>9</sup>
- 101 Katecheten mit abgeschlossener, berufsbegleitender Ausbildung an einer Fachschule Tw 6 0 0

## Vergütungsgruppen

- c) als Leiter von großen, pädagogisch beaufsichtigten Kinderspielplätzen mit vielfältiger Spieleinrichtung
  - d) als Spielgruppenleiter einer Erziehungsberatungsstelle oder als Spielgruppenleiter in einem medizinisch-psychologischen Team
  - e) in Gruppen von körperlich, seelisch oder geistig Behinderten oder von gefährdeten oder schwer erziehbaren Kindern und Jugendlichen 29 33 35
- 22 Erzieher oder Kindergärtner nach sechsmonatiger Berufstätigkeit im Erziehungsdienst nach erlangter Berufsbefähigung (zur Berufstätigkeit im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehört weder das Berufspraktikum noch die der gleichwertigen Fachausbildung entsprechende Tätigkeit) 33
- 25 Handwerksmeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert
- 25a Handwerksmeister mit kleinerem Aufgabenbereich nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziff. 17
- 25b Handwerker mit abgeschlossener Fachausbildung in besonders verantwortlicher und selbständiger Stellung nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziff. 18
- 26a Hauswirtschafter mit abgeschlossener Fachausbildung in besonders verantwortlicher und selbständiger Tätigkeit nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziff. 20b
- 26b Hauswirtschaftsmeister mit kleinem Aufgabenbereich nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziff. 20c
- 26c Hauswirtschaftsmeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert
- 34 Leiter von Kassen, denen mindestens ein Mitarbeiter der Vergütungsgruppe 8 unterstellt ist
- 44 Mitarbeiter als Berechner von Bezügen, deren Tätigkeit sich dadurch aus Vergütungsgruppe 7 Ziff. 36 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen Merkmale die Bezüge selbständig errechnen und die im Datenverarbeitungsverfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit verbundenen Schriftwechsel selbständig führen
- 44a Mitarbeiter als Berechner von Bezügen (wie Vergütung, Krankenvergütung, Urlaubsvergütung, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Urlaubsgeld) und Versorgungsbezügen, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziff. 36 121
- 45 Mitarbeiter, die in mehr als zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen 99
- 46 Mitarbeiter, die in einer fremden Sprache geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziff. 37 99
- 48 Mitarbeiter in Archiven in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Archivdienst und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern
- 57 Mitarbeiter in Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert 122 123

- 58 Mitarbeiter in Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziff. 47<sup>122</sup>
- 67 Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit Verwaltungsaufgaben umfasst, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordern, oder solche in besonders verantwortlicher Stellung<sup>122 123</sup>
- 67a Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 8 Ziff. 42 dadurch heraushebt, dass sie in erheblichem Umfang schwierigere und verantwortungsvolle Aufgaben umfasst oder außergewöhnliche Schreibleistungen erfordert nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziff. 63
- 70a Wirtschaftler mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziff. 67
- 71 Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung
- 72 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist<sup>9</sup>
- 102 Mitarbeiter in Archiven nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziff. 42
- 103 Mitarbeiter mit gründlichen Fachkenntnissen im Bibliotheksdienst nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziff. 52
- 105 Katecheten mit abgeschlossener, berufsbegleitender Ausbildung an einer Fachschule oder einer gleichgestellten Schule und mit überwiegender Tätigkeit an Grundschulen nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziff. 107
- 106 Schulhausmeister in Schulen mit mindestens 38 Unterrichtsräumen nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziff. 108<sup>201</sup>
- 107 Katecheten mit abgeschlossener, berufsbegleitender Ausbildung an einer Fachschule oder einer gleichgestellten Schule und mit überwiegender Tätigkeit an Ober- und Sonderschulen<sup>203</sup>
- 108 Gemeindeassistenten mit kirchlicher Anerkennung (1. Dienstprüfung)
- 109 Geprüfte Schwimmmeister, die Schwimmunterricht für Körperbehinderte erteilen, nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziff. 110
- 110 Geprüfte Schwimmmeister mit entsprechender Tätigkeit nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 7 Ziff. 109

### Vergütungsgruppe 7

- 15 Erzieher oder Kindergärtner während der ersten sechs Monate der Berufstätigkeit im Erziehungsdienst nach erlangter Berufsbefähigung (zur Berufstätigkeit im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale gehört weder das Berufspraktikum noch die der gleichwertigen Fachausbildung entsprechende Tätigkeit)<sup>33</sup>
- 17 Handwerksmeister mit kleinerem Aufgabenbereich

- 18 Handwerker mit abgeschlossener Fachausbildung in besonders verantwortlicher und selbständiger Tätigkeit
- 18a Handwerker mit abgeschlossener Fachausbildung und entsprechender Tätigkeit nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziff. 8
- 19 Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Fachausbildung und besonders schwierigem oder vielseitigem Tätigkeitsbereich
- 20a Hauswirtschaftler mit abgeschlossener Fachausbildung nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziff. 9a
- 20b Hauswirtschaftler mit abgeschlossener Fachausbildung in besonders verantwortlicher und selbständiger Tätigkeit
- 20c Hauswirtschaftsmeister mit kleinerem Aufgabenbereich
- 23a Köche mit Gehilfenprüfung nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziff. 12
- 23b Kraftfahrer mit abgeschlossener Fachausbildung im Kraftfahrzeug- oder Schlosserhandwerk nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziff. 13
- 36 Mitarbeiter als Berechner von Bezügen (wie Vergütung, Krankenvergütung, Urlaubsvergütung, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Urlaubsgeld) und Versorgungsbezügen, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert 121
- 37 Mitarbeiter, die in einer fremden Sprache geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigen 99
- 42 Mitarbeiter in Archiven mit gründlichen Fachkenntnissen

### noch Vergütungsgruppe 7

- 46 Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern oder Kindergärtnern mit staatlicher Anerkennung als Kinderpfleger oder mindestens einjähriger Bewährung nach Ablegung der staatlichen Prüfung als Kinderpfleger nach einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 47 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert 122
- 49 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert, oder mit schwierigerer Tätigkeit nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziff. 25 120 121
- 51 Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachschulbildung während der ersten sechs Monate der Berufstätigkeit nach abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit 9
- 52 Mitarbeiter mit gründlichen Fachkenntnissen im Bibliotheksdienst
- 63 Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 8 Ziff. 42 dadurch heraushebt, dass sie in erheblichem Umfang schwierigere und verantwortungsvolle Aufgaben umfasst oder außergewöhnliche Schreibleistungen erfordert

- 63a Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 9 Ziff. 33 dadurch heraushebt, dass sie Schriftstücke nach skizzierten Angaben oder - bei wiederkehrenden Arbeiten - auch ohne Anleitung in Anlehnung an ähnliche Vorgänge erledigen nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziff. 42
- 64a Telefonisten mit umfangreicher oder schwieriger Tätigkeit nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziff. 43
- 67 Wirtschaftler mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit
- 68 Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Anerkennung
- 69 Mitarbeiter, deren Aufgabengebiet und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist 9
- 101 Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten in Verwaltung und Buchhaltung nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziff. 26
- 102 Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten in Archiven nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziff. 27
- 103 Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten in Büchereien nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziff. 28
- 104 Küster mit Ausbildung oder entsprechender Erfahrung und mit entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziff. 101
- 105 Pfarrsekretäre nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziff. 102
- 106 Schulhausmeister in Schulen mit 20 bis 37 Unterrichtsräumen nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziff. 103 201
- 107 Katecheten mit abgeschlossener, berufsbegleitender Ausbildung an einer Fachschule oder einer gleichgestellten Schule und mit überwiegender Tätigkeit an Grundschulen
- 108 Schulhausmeister in Schulen mit mindestens 38 Unterrichtsräumen 201
- 109 Geprüfte Schwimmmeister mit entsprechender Tätigkeit
- 110 Geprüfte Schwimmmeister, die Schwimmunterricht für Körperbehinderte erteilen
- 111 Schwimmmeistergehilfen mit Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8 Ziff. 104

### Vergütungsgruppe 8

- 8 Handwerker mit abgeschlossener Fachausbildung und entsprechender Tätigkeit
- 9 Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Fachausbildung
- 9a Hauswirtschaftler mit abgeschlossener Fachausbildung
- 12 Köche mit Gehilfenprüfung
- 13 Kraftfahrer mit abgeschlossener Fachausbildung im Kraftfahrzeug- oder Schlosserhandwerk
- 14 Küchenleiter

- 21 Mitarbeiter in der Datenverarbeitung, die als Datenerfasser tätig sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert 58
- 23 Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern oder Kindergärtnern mit mindestens zweijähriger abgeschlossener sonstiger Berufsausbildung
- 24 Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern oder Kindergärtnern nach fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- 25 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert, oder mit schwierigerer Tätigkeit 120 121
- 27 Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten in Archiven
- 28 Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten in Büchereien
- 42 Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe 9 Ziff. 33 dadurch heraushebt, dass sie Schriftstücke nach skizzierten Angaben oder - bei wiederkehrenden Arbeiten - auch ohne Anleitung in Anlehnung an ähnliche Vorgänge erledigen
- 43 Telefonisten mit umfangreicher oder schwieriger Tätigkeit
- 46 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist
- 101 Küster mit Ausbildung oder entsprechender Erfahrung und mit entsprechender Tätigkeit
- 102 Pfarrsekretäre mit Ausbildung als Bürohilfe oder gleichwertigen Kenntnissen
- 103 Schulhausmeister in Schulen mit 20 bis 37 Unterrichtsräumen 201
- 104 Schwimmmeistergehilfen mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit

### Vergütungsgruppe 9a

- 2 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung mit einfacheren Tätigkeiten nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziff. 16 21
- 2b Hauswirtschaftliche Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine fachliche Einarbeitung erforderlich ist, mit selbständiger Tätigkeit nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziff. 9 136
- 3 Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit in Archiven nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziff. 18
- 4 Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit in Büchereien nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziff. 20
- 5 Pförtner in Einrichtungen mit starkem Publikumsverkehr und Auskunftspflicht nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziff. 30
- 6 Mitarbeiter im Schreibdienst nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziff. 33 20
- 7 Telefonisten nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziff. 35
- 102 Küster nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziff. 101

103 Schulhausmeister nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 9 Ziff. 102 201

### Vergütungsgruppe 9

- 3 Angelernte Arbeiter nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziff. 1
- 4 Boten nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziff. 3
- 8 Hausmeister (Hauswarte), soweit nicht als Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Fachausbildung in der Vergütungsgruppe 8, nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziff. 6
- 9 Hauswirtschaftliche Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine fachliche Einarbeitung erforderlich ist, mit selbständiger Tätigkeit
- 12 Kraftfahrer ohne entsprechende handwerkliche Ausbildung nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziff. 8
- 15 Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern oder Kindergärtnern
- 16 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung mit einfacheren Tätigkeiten 21
- 17 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung mit mechanischen Tätigkeiten nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziff. 12 22
- 18 Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit in Archiven
- 19 Mitarbeiter mit überwiegend mechanischer Tätigkeit in Archiven nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziff. 14
- 20 Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit in Büchereien
- 21 Mitarbeiter mit überwiegend mechanischer Tätigkeit in Büchereien nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziff. 13
- 24 Mitarbeiter ohne Ausbildung in der Tätigkeit von Haus- und Familienpflegern
- 28 Mitarbeiter in der Datenverarbeitung während einer Einarbeitungszeit von mindestens drei Monaten als Datenerfasser
- 30 Pförtner in großen Einrichtungen mit starken Publikumsverkehr und Auskunftspflicht
- 31 Pförtner nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 10 Ziff. 16
- 33 Mitarbeiter im Schreibdienst 20
- 35 Telefonisten
- 38 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist 9
- 101 Küster ohne fachbezogene Ausbildung mit entsprechender Tätigkeit
- 102 Schulhausmeister in Schulen mit 10 bis 19 Unterrichtsräumen 201
- 103 Mitarbeiter in der Tätigkeit von Schwimmmeistergehilfen mit Abschlussprüfung

### Vergütungsgruppe 10

- 1 Angelernte Mitarbeiter
- 3 Boten
- 5 Geprüfte Hausgehilfin
- 6 Hausmeister (Hauswarte), soweit nicht als Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Fachausbildung in Vergütungsgruppe 8
- 7 Helfer in sonstigen sozialen Einrichtungen
- 8 Kraftfahrer ohne entsprechende handwerkliche Ausbildung
- 12 Mitarbeiter in der Verwaltung und Buchhaltung mit mechanischen Tätigkeiten 22
- 13 Mitarbeiter mit überwiegend mechanischer Tätigkeit in Büchereien
- 14 Mitarbeiter mit überwiegend mechanischer Tätigkeit in Archiven
- 16 Pförtner
- 17 Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich und Verantwortung mit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe vergleichbar ist 9

### Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 bis 10

Die nachstehenden Anmerkungen sind bei der Einstufung der Mitarbeiter in das Vergütungsgruppenverzeichnis zu beachten.

- I Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist.

Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung 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 nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. a. - vorgeschrieben ist.

- II entfällt

- III Mitarbeiter, die mit berufsfremden Aufgaben betraut sind, sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeit einzustufen.

- IV Soweit für Mitarbeiter ein Aufrücken in eine höhere Vergütungsgruppe nach Bewährung vorgesehen ist, erfolgt diese nur, wenn der Mitarbeiter sich tatsächlich bewährt hat. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Mitarbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat.

Maßgebend ist hierbei die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Mitarbeiter eingruppiert ist. Unterbleibt eine Aufrückung wegen Nichtbewährung, so hat der Dienstgeber die hierfür maßgebenden Gründe zu beweisen. Die Aufrückung in eine höhere Vergütungsgruppe erfolgt mit dem 1. des Monats, in dem die nach Anlage 2 zur DVO vorgeschriebene Bewährungszeit im Beruf bzw. in einer bestimmten Tätigkeit erfüllt ist. Auf die Bewährungszeit sind alle im Geltungsbereich der DVO in der für das Aufrücken jeweils maßgebenden Vergütungsgruppe verbrachten Berufsjahre anzurechnen. Bei der Berechnung der Berufsjahre sind für die am 01.07.1991 im Dienstverhältnis stehenden Mitarbeiter auch die Berufsjahre anzurechnen, die sie in vergleichbaren Berufsgruppen nach den früheren Berufsgruppenverzeichnissen verbracht haben.

Sehen Tätigkeitsmerkmale (Ziffern) einen Aufstieg (z. B. Bewährungsaufstieg, Tätigkeitsaufstieg) vor, werden Zeiten, in denen der Mitarbeiter mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden beschäftigt war, nicht berücksichtigt; eine unter Anlage 18 zur DVO fallende Beschäftigung wird nicht angerechnet.

Außerhalb des Geltungsbereiches der DVO verbrachte Berufsjahre können bei gleicher Tätigkeit und entsprechender Eingruppierung auf die vorgenannte Zeit angerechnet werden. Eine anderweitige berufliche Tätigkeit bleibt unberücksichtigt; in besonders gelagerten Fällen können auch Berufsjahre, die in einer solchen Tätigkeit verbracht wurden, angerechnet werden.

Die Bewährungszeit muss ununterbrochen zurückgelegt sein. Als Unterbrechung der Bewährungszeit gelten nicht Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz in der Fassung vom 25 Juli 1998 oder einer früheren Fassung, Sonderurlaub nach § 9 Abs. (1) der Anlage 14 zur DVO und die Ableistung von gesetzlich angeordneten Dienstpflichten sowie Dienstunfähigkeit im Sinne des Abschnitts XII der Anlage 1 zur DVO, soweit diese im Einzelfall 26 Wochen übersteigt. Die genannten Zeiten der Unterbrechung werden auf die Bewährungszeit nicht angerechnet.

Als Unterbrechung der Bewährungszeit gelten weiterhin nicht der nach Anlage 14 zur DVO zu gewährende Urlaub, Sonderurlaub nach § 9 Abs. (3) der Anlage 14 zur DVO, Dienstbefreiungen aus persönlichen Gründen (§ 10 Abs. (2) und (3) DVO), Dienstunfähigkeit im Sinne des Abschnitts XII der Anlage 1 zur DVO bis zu 26 Wochen und Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz. Die genannten Zeiten der Unterbrechung werden als Bewährungszeit angerechnet.

Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen:

- 3 Dienststellen von zentraler Bedeutung im Sinne dieser Einstufungsbestimmung sind Dienststellen, deren Aufgabenbereich sich über das Bundesgebiet erstreckt. Die Einstufungsvoraussetzung, „ein Aufgabengebiet abschließend bearbeiten“, ist auch dann erfüllt, wenn der Mitarbeiter nicht die letzte Entscheidungsbefugnis besitzt.
- 4 Dienststellen von überregionaler Bedeutung im Sinne dieser Einstufungsbestimmung sind Dienststellen, deren Aufgabenbereich sich mindestens auf den Gesamtbereich einer Diözese erstreckt. Die Einstufungsvoraussetzung „ein Aufgabengebiet abschließend bearbeiten“, ist auch dann erfüllt, wenn der Mitarbeiter nicht die letzte Entscheidungsbefugnis besitzt.
- 9 Hier sind nur Mitarbeiter mit solchen Tätigkeiten einzustufen, für die im Vergütungsgruppenverzeichnis kein Tätigkeitsmerkmal ausdrücklich aufgeführt ist.

- 15 Die Voraussetzung für die Einstufung in diese Vergütungsgruppe ist bei entsprechend ausgebildeten Mitarbeitern erfüllt, die an Höheren Fachschulen die Praxisanleitung zur Aufgabe haben.
- 20 Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen Mitarbeiter mit einfacheren Tätigkeiten wie z. B. Führung des allgemeinen Schriftwechsels nach Vordruck, Aufnahme von Stenogrammen und deren zügige Übertragung in Maschinenschrift, Schreiben nach Phondiktat, Ausfüllen von formularmäßigen Bescheinigungen und Benachrichtigungen.
- 21 Einfachere Tätigkeiten sind in der Regel nach Schema zu erledigende Arbeiten, die über die mechanische Tätigkeit hinaus ein gewisses Maß an Überlegungen erfordern (z. B. Postannahme oder Postabfertigung; Bedienung von Vervielfältigungsgeräten; Verwaltung von Büromaterial und Vordrucken; Führung von Verzeichnissen, Listen, Karteien, die nach verschiedenen Merkmalen geordnet sind).
- 22 Mechanische Tätigkeiten sind Tätigkeiten, zu deren Erledigung nur wenig gedankliche Arbeit aufgewendet werden muss und die auf einen leicht übersehbaren, eng begrenzten Arbeitsbereich beschränkt sind (z. B. Hilfsleistungen bei der Postabfertigung, in Büchereien oder Archiven; Fotokopieren; Ausschneide- und Klebearbeiten; Bereithaltung von Büromaterial).
- 24 Zu den Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung gehören auch Jugendleiter mit staatlicher Prüfung.
- 29 Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
- 31 Eine zusätzliche Spezialausbildung bzw. eine sonderpädagogische Zusatzausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung vermittelt worden ist.
- 32 Besonders schwierige Aufgaben sind z. B.
  - a) Führen der Sammelvormundschaft für gefährdete Erwachsene,
  - b) fürsorgerische Aufgaben in geschlossenen Einrichtungen der Gefährdetenhilfe für Erwachsene,
  - c) die begleitende und die nachgehende Fürsorge für Heiminsassen,
  - d) die begleitende und die nachgehende Fürsorge für Strafgefangene,
  - e) die Tätigkeit in ambulanten und stationären Einrichtungen für Suchtkranke oder psychisch Kranke.
- 33 Erzieher oder Kindergärtner sind Mitarbeiter mit staatlicher Anerkennung als Erzieher oder Kindergärtner oder mit staatlicher Prüfung als Kindergärtner/Hortner oder mit staatlicher Erlaubnis als Krankenpfleger/Kinderkrankenpfleger. Kinderpfleger mit Zusatzausbildung, die die Anerkennung als pädagogisches Fachpersonal im Sinne der Landesgesetzgebung beinhaltet, gelten als Erzieher.
- 35 Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

- 37 Zu den Heimen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören z. B. auch Erholungsheime, Kurheime, Heilstätten für Kinder und Jugendliche.
- 97 Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung, die Prüfungsaufgaben im Rahmen der Heimaufsicht nach § 78 Abs. (6) des Gesetzes für Jugendwohlfahrt (JWG) wahrnehmen, stehen Mitarbeitern in der Fachberatung von Kindertagesstätten gleich.
- 99 Einfache Übersetzungen sind Übersetzungen von Texten, deren Verständnis in der Ausgangssprache weder inhaltlich noch sprachlich Schwierigkeiten bietet, sowie von Texten, deren adäquate Wiedergabe in der Zielsprache keine besonderen Anforderungen an das Formulierungsvermögen stellen. Die Übertragung einfacher Texte schließt auch die Erledigung der fremdsprachigen Routinekorrespondenz ein.
- 103 Die Mitarbeiter müssen Fähigkeiten und Erfahrungen besitzen, die denen der Mitarbeiter mit der vorgeschriebenen Vor- und Ausbildung gleichwertig sind. Es wird jedoch nicht das gleiche Wissen und Können gefordert, wie es durch die vorausgesetzte Vorbildung bzw. Ausbildung erworben wird. Andererseits genügt es noch nicht, dass der Mitarbeiter nur auf einem begrenzten Einzelarbeitsgebiet Leistungen erbringt, die denen eines Angestellten mit der Vor- und Ausbildung gleichwertig sind. Es muss eine der Vor- und Ausbildung ähnlich gründliche Beherrschung eines auch vom Umfang her entsprechenden Wissensgebietes gefordert werden.
- 120 Dazu sind gewisse allgemeine Grundkenntnisse erforderlich, die sich auf der Ebene der gründlichen Fachkenntnisse bewegen (z. B. Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung; Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge; Prüfung von Rechnungen und Fertigung von Kassenanordnungen; Kontenführung).
- 121 Gründliche Fachkenntnisse liegen vor, wenn zur abschließenden Bearbeitung routinemäßiger Normfälle in einem eng begrenzten Aufgabengebiet Erlerntes oder durch Erfahrung gewonnenes Spezialwissen angewandt wird. Hierzu gehört die nähere Kenntnis und gegebenenfalls die Anwendung von staatlichen und kirchlichen Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und sonstigen Ordnungen.
- 122 Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse verlangen gegenüber gründlichen Fachkenntnissen ein breites Aufgabengebiet mit verschiedenartigen Aufgaben, in denen ein fachliches Umdenken und die Anwendung mehrerer fachlicher Vorschriften und Regelungen geboten ist.
- 123 Selbständige Leistungen erfordern insgesamt eine Initiative, die nach Art und Umfang eine eigene geistige Beurteilung und Gedankenarbeit im Rahmen der geforderten Fachkenntnisse für das übertragene Aufgabengebiet sowie eine eigene Entschließung hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und des zu findenden Ergebnisses verlangen. Die Letztverantwortung ist nicht erforderlich.
- 124 Gründliche, umfassende Fachkenntnisse erfordern gegenüber gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite, das heißt der Qualität und dem Umfang nach.

- 125 Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit liegt dann vor, wenn sie unter Einbeziehung von gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen und selbständigen Leistungen deutlich erkennbare Auswirkungen im Innen- und Außenverhältnis zeitigt.

Die besonders verantwortungsvolle Tätigkeit kann sich z. B. auf Aufsichts- und Leitungsfunktion beziehen; es können durch die Wahrnehmung der Tätigkeit in besonderer Verantwortlichkeit die kirchlich-caritativen oder materiellen Belange des Dienstgebers betroffen sein, oder sie kann sich auf die Lebensverhältnisse Dritter (z. B. Mitarbeiter, außen stehende Personen und Institutionen) erstrecken.

- 126 Eine Tätigkeit von „besonderer Schwierigkeit und Bedeutung“ liegt dann vor, wenn den gestellten Anforderungen noch zusätzliche Fachkenntnisse und Fähigkeiten über die der nächst niedrigen Vergütungsgruppen hinaus für die Aufgabenbewältigung notwendig sind und sie sich außerdem noch aus dieser durch ihre Bedeutung im Wirkungsgrad des Aufgabenfeldes heraushebt. Beide Elemente - besondere Schwierigkeit und Bedeutung - müssen zusammenkommen.

Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit liegt dann vor, wenn die zu bearbeiten den Tatbestands- und Rechtsmaterien umfangreich und vielschichtig sind, komplexe Zusammenhänge analysiert und Lösungen unter hohem Abstraktionsgrad bewirkt werden müssen. Die Bedeutung der Tätigkeit kann sich aus der Bearbeitung besonders wichtiger Fachbereiche oder solcher von grundsätzlicher Bedeutung ergeben. Auch hier können mit der Tätigkeit deutlich erkennbare Auswirkungen im Innen- und Außenverhältnis verbunden sein; es kann sich auch um eine richtungsweisende Tätigkeit gegenüber nachgeordneten Dienststellen handeln.

- 127 Das hier geforderte „Maß der Verantwortung“ muss die Tätigkeit entscheidend prägen, zumal schon für die Tätigkeit der Vergütungsgruppe 4b eine „besondere Verantwortung“ verlangt wird. Dabei muss es sich im Regelfall um besonders schwierige Grundsatzfragen oder wichtige Fachbereiche mit richtungsweisender Bedeutung handeln.

Die wahrgenommene Tätigkeit kann sich z. B. darauf beziehen, dass in besonderer Intensität Leistungs-, Koordinierungs- oder aufsichtliche Tätigkeiten, schwierige und umfangreiche Aufgaben beim Personaleinsatz oder in der Menschenführung oder wirtschaftliche Verantwortung verlangt werden.

- 130 Der Aufgabenbereich, der sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der Vergütungsgruppe 3 heraushebt, wird bestimmt durch die Übernahme von aufsichtlichen Tätigkeiten und/oder Aufgaben im Rahmen der Aus- und Weiterbildung.

Der Umfang der Tätigkeit, die sich aus der Vergütungsgruppe 3 heraushebt, muss wenigstens ein Drittel des mit der Lehrkraft vereinbarten Beschäftigungsumfangs betragen.

Der Besitzstand von Dienstverträgen, die vor dem 01.08.2000 abgeschlossen worden sind, bleibt auf der Grundlage gewahrt, die sich nach der Berechnung entsprechend der Vergütungsgruppe 2 DVO ergeben würde.

- 200 Der Umfang der selbständigen Leistungen muss mindestens 50 Prozent der gesamten Tätigkeit erreichen.

- 201 Unterrichtsräume sind Klassenräume, Fachräume, Turnhallen, Gymnastikräume, Therapieräume, Testräume und die Aula. Als Unterrichtsräume gelten auch Lehrschwimmbecken.
- 202 Besondere Leistungen sind z. B. Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Bewertung voraussetzt sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten.
- 203 Eine vorübergehende Veränderung der Stundenzahl in einem höher bewerteten Schultyp kann nur dann für die Dauer der zusätzlich übernommenen Wochenstunden berücksichtigt werden, wenn feststeht, dass die Regelung länger als ein Schulhalbjahr dauert.

**Anlage 3 zur DVO<sup>10</sup>****Grundvergütung für die unter die Anlage 2 zur DVO fallenden Mitarbeiter****gültig ab 01.10.2005, (94,0%)**

(nach dem vollendeten 21./23. Lebensjahr)

Grundvergütung in Lebensaltersstufe (monatlich in €)

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
1	2.754,20	3.049,60	3.344,99	3.499,97	3.654,93	3.809,83	3.964,79	4.119,74	4.274,66	4.429,63	4.584,57	4.726,43
1a	2.503,69	2.758,57	3.013,41	3.155,32	3.297,24	3.439,13	3.581,08	3.722,95	3.864,90	4.006,78	4.148,69	4.212,39
1b	2.276,36	2.495,00	2.713,68	2.852,68	2.991,71	3.130,73	3.269,71	3.408,73	3.547,74	3.686,76	3.744,68	-
2	2.069,30	2.256,08	2.442,87	2.558,70	2.674,55	2.790,43	2.906,27	3.022,13	3.137,94	3.253,78	3.327,68	-
3	1.881,03	2.041,76	2.202,50	2.308,23	2.413,92	2.519,64	2.625,32	2.731,04	2.836,76	2.942,47	2.958,40	-
4a	1.710,16	1.847,70	1.985,28	2.077,97	2.170,66	2.263,31	2.355,99	2.448,69	2.541,35	2.629,69	-	-
4b	1.555,20	1.671,06	1.786,91	1.868,01	1.949,08	2.030,17	2.111,27	2.192,36	2.273,47	2.337,17	-	-
5b	1.417,60	1.511,78	1.610,25	1.682,65	1.752,16	1.821,68	1.891,17	1.960,66	2.030,17	2.076,51	-	-
5c	1.307,02	1.380,16	1.455,81	1.519,02	1.585,63	1.652,23	1.718,85	1.785,45	1.844,82	-	-	-
6b	1.206,36	1.267,24	1.328,14	1.371,03	1.415,35	1.459,73	1.506,00	1.555,20	1.604,47	1.640,65	-	-
7	1.115,64	1.166,62	1.217,55	1.253,57	1.289,60	1.325,63	1.361,87	1.399,70	1.437,56	1.461,05	-	-
8	1.032,41	1.074,67	1.116,92	1.144,25	1.169,10	1.193,94	1.218,79	1.243,65	1.268,47	1.293,34	1.316,93	-
9a	993,87	1.025,76	1.057,62	1.082,38	1.107,14	1.131,92	1.156,70	1.181,48	1.206,23	-	-	-
9	956,64	991,41	1.026,21	1.052,31	1.075,91	1.099,52	1.123,12	1.146,73	-	-	-	-
10	888,29	916,88	945,46	971,56	995,15	1.018,74	1.042,36	1.065,98	1.082,14	-	-	-

<sup>10</sup> KODA-Beschluss vom 16.06.2005

## Tabelle Grundvergütung

### Grundvergütung für die unter die Anlage 20 zur DVO fallenden Mitarbeiter

gültig ab 01.10.2005, (94,0%)

nach dem vollendeten 21./23. Lebensjahr

Grundvergütung der Lebensalterstufe nach vollendetem Lebensjahr (monatlich in €)

	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	47.	49.
I	-	2.830,98	2.984,44	3.137,94	3.291,43	3.444,92	3.598,42	3.751,88	3.905,39	4.058,86	4.212,36	4.365,86	4.519,32	4.672,80	-
Ia	-	2.609,40	2.728,70	2.847,93	2.967,19	3.086,47	3.205,76	3.325,05	3.444,29	3.563,55	3.682,84	3.802,13	3.921,36	4.035,74	-
Ib	-	2.319,78	2.434,45	2.549,11	2.663,77	2.778,43	2.893,09	3.007,77	3.122,41	3.237,09	3.351,72	3.466,39	3.581,05	3.695,43	-
IIa	-	2.056,24	2.161,56	2.266,91	2.372,20	2.477,52	2.582,86	2.688,14	2.793,48	2.898,78	3.004,15	3.109,45	3.214,72	-	-
IIb	-	1.917,25	2.013,25	2.109,25	2.205,26	2.301,28	2.397,27	2.493,28	2.589,30	2.685,45	2.781,33	2.877,32	2.919,25	-	-
III	1.827,47	1.917,25	2.007,02	2.096,80	2.186,59	2.276,37	2.366,15	2.455,92	2.545,69	2.635,49	2.725,29	2.815,07	2.900,46	-	-
IVa	1.656,57	1.738,73	1.820,88	1.903,01	1.985,18	2.067,32	2.149,48	2.231,63	2.313,78	2.395,94	2.478,08	2.560,26	2.641,26	-	-
IVb	1.514,67	1.579,87	1.645,02	1.710,19	1.775,31	1.840,50	1.905,65	1.970,83	2.036,00	2.101,15	2.166,34	2.231,49	2.240,16	-	-
Va	1.339,33	1.390,96	1.442,55	1.498,34	1.555,61	1.612,91	1.670,21	1.727,50	1.784,80	1.842,09	1.899,41	1.956,70	2.009,93	-	-
Vb	1.339,33	1.390,96	1.442,55	1.498,34	1.555,61	1.612,91	1.670,21	1.727,50	1.784,80	1.842,09	1.899,41	1.956,70	1.960,66	-	-
Vc	1.266,03	1.312,57	1.359,15	1.408,00	1.456,88	1.507,79	1.562,00	1.616,25	1.670,46	1.724,69	1.778,20	-	-	-	-
VIa	1.198,90	1.234,88	1.270,81	1.306,78	1.342,71	1.379,73	1.417,49	1.455,25	1.493,67	1.535,57	1.577,47	1.619,39	1.661,27	1.703,19	1.739,12
VIb	1.198,90	1.234,88	1.270,81	1.306,78	1.342,71	1.379,73	1.417,49	1.455,25	1.493,67	1.535,57	1.577,47	1.610,25	-	-	-
VII	1.110,70	1.139,90	1.169,11	1.198,30	1.227,51	1.256,71	1.285,89	1.315,13	1.344,31	1.374,31	1.404,99	1.427,11	-	-	-
VIII	1.027,50	1.054,19	1.080,92	1.107,62	1.134,34	1.161,03	1.187,77	1.214,46	1.241,17	1.261,01	-	-	-	-	-
IXa	993,87	1.020,45	1.047,00	1.073,56	1.100,10	1.126,66	1.153,20	1.179,76	1.206,23	-	-	-	-	-	-
IXb	956,64	980,87	1.005,10	1.029,31	1.053,55	1.077,79	1.102,03	1.126,25	1.146,73	-	-	-	-	-	-
X	888,29	912,51	936,78	960,98	985,22	1.009,45	1.033,69	1.057,92	1.082,14	-	-	-	-	-	-

## Anlage 4 zur DVO

Tabelle der Ortszuschläge für die unter die Anlagen 2 und 20 fallenden Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr vollendet haben (monatlich in €)

gültig ab 1. Oktober 2005 (94,0 %) <sup>11</sup>

Tarif- klasse	zu der Tarifklasse gehörende Vergütungsgruppen		Stufe 1	½ Ehegatten- anteil *	Stufe 2	Stufe 3
Ib	1 bis 2	bzw. Ia bis IIb	531,36	50,24	631,84	716,98
Ic	3 bis 5b	bzw. III bis Vb	472,22	50,24	572,70	657,84
II	5c bis 10	bzw. Vc bis X	444,82	47,86	540,54	625,68

\* 1/2 Ehegattenanteil = halbe Differenz zwischen Stufe 1 und Stufe 2

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Ortszuschlag für jedes zu berücksichtigende Kind um 85,14 €

In der Tarifklasse II erhöht sich der Ortszuschlag für Mitarbeiter mit Vergütung nach:  
(monatlich in €)

Vergütungsgruppe	für ein zu berücksichtigen- des Kind	für jedes weitere zu berück- sichtigende Kind
10 und 9	4,80	24,03
9a	4,80	19,22
8	4,80	14,42

<sup>11</sup> KODA-Beschluss vom 16.06.2005

## Anlage 4 a zur DVO

### Sonstige Vergütungstabellen

#### A Stundenvergütungen

gültig ab 1. Oktober 2005 (94,0%)<sup>12</sup> (in Euro)

für die unter Anlage 2 fallenden Mitarbeiter	
Vergütungsgruppen	€
1	23,75
1a	21,77
1b	20,03
2	18,34
3	16,56
4a	15,23
4b	14,03
5b	12,96
5c	11,84
6b	10,99
7	10,31
8	9,68
9a	9,33
9	9,15
10	8,69

für die unter die Anlage 20 fallenden Mitarbeiter	
Vergütungsgruppen	€
I	23,75
Ia	21,77
Ib	20,03
IIa	18,34
IIb	17,46
III	16,56
IVa	15,23
IVb	14,03
Va	12,96
Vb	12,96
Vc	11,84
VIa	10,99
VIb	10,99
VII	10,31
VIII	9,68
IXa	9,33
IXb	9,15
X	8,69

<sup>12</sup> KODA-Beschluss vom 16.06.2005

**B z. Zt. nicht besetzt**

**C z. Zt. nicht besetzt**

**D Entgelt für Auszubildende**

gemäß Abschnitt E § 1 Abs. (1) der Anlage 7 zur DVO  
gültig ab 1. Oktober 2005 (94,0%)

	€
1. Ausbildungsjahr	580,30
2. Ausbildungsjahr	626,18
3. Ausbildungsjahr	668,27

**E Allgemeine Zulage**

gemäß § 2 Abs. (2) der Anlage 10 zur DVO  
gültig ab 1. Oktober 2005 (94,0%)

Vergütungsgruppe		€
1 bis 1b	bzw. Ia bis Ib	40,40
2 bis 5b	bzw. IIa bis Vb	107,72
5c bis 8	bzw. Vc bis VIII	100,99
9a bis 10	bzw. IXa bis X	85,51

## Anlage 5 zur DVO<sup>13</sup>

### Arbeitszeitregelung

#### § 1 Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeiten

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich ohne Einschluss von Pausen.

Die werktägliche Arbeitszeit der Mitarbeiter darf in der Regel 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines Zeitraumes von 52 Wochen 8 Stunden werktäglich und die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten werden. Die Arbeitszeit kann auf über 10 Stunden werktäglich auch ohne Ausgleich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Die Arbeitszeit kann ferner auf bis zu 10 Stunden werktäglich an höchstens 60 Tagen im Jahr ohne Ausgleich verlängert werden.

Erfordert der kirchliche Dienst Tätigkeit auch an Sonn- und Feiertagen (gesetzliche und arbeitsfreie kirchliche Feiertage), so ist entsprechende Dienstbefreiung an einem Werktag zu gewähren.

Von den vorstehenden Regelungen kann im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes durch Dienstvereinbarungen abgewichen werden.

- (2) Die Arbeitszeit ist mindestens durch die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen zu unterbrechen. Die Ruhepausen werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.
- (3) Die Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben. Die Ruhezeit kann auf 9 Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von 8 Wochen ausgeglichen wird.
- (4) Vollbeschäftigung liegt vor bei einer regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich. Mitarbeiter, mit denen eine kürzere Arbeitszeit vereinbart wurde, gelten als Teilzeitbeschäftigte.
- (5) Soweit für einzelne Berufsgruppen Dienststörungen erlassen wurden, wird auf die entsprechenden Regelungen in den jeweiligen Dienststörungen hingewiesen.
- (6) Für Lehrer gelten die für den diözesanen hilfsweise die für den staatlichen Bereich jeweils festgelegten Pflichtstundenzahlen, soweit nicht Anlage 20 Anwendung findet.

#### § 2 Arbeitszeitregelung für Tätigkeiten im liturgischen Bereich

- (1) Für Tätigkeiten im liturgischen Bereich gelten zusätzlich bzw. von § 1 abweichend die folgenden Bestimmungen.
- (2) Die Arbeitszeit ist dienstplanmäßig auf höchstens 6 Tage in der Woche zu verteilen. Hiervon kann nur einvernehmlich abgewichen werden.

---

<sup>13</sup> Neufassung, KODA-Beschluss vom 17.02.2000, gültig ab 01.07.2000

- (3) An Sonn- und Feiertagen dürfen die Mitarbeiter nur zu solchen Tätigkeiten herangezogen werden, die für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gottesdiensten oder aus sonstigen damit in Zusammenhang stehenden Gründen notwendig sind.
- (4) Sofern die zeitliche Lage der Gottesdienste oder damit in Zusammenhang stehende Gründe dies erfordern, kann die Mindestdauer der Ruhezeit gekürzt werden. Die Kürzung der Ruhezeit wird durch eine entsprechende längere Ruhezeit innerhalb von 4 Wochen ausgeglichen.
- (5) Wird ein 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, so wird die geleistete Arbeit dadurch ausgeglichen, dass der Mitarbeiter entweder innerhalb der nächsten 4 Wochen einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag erhält  
oder  
einmal im Jahr für je 2 Wochenfeiertage einen arbeitsfreien Samstag mit dem darauf folgenden arbeitsfreien Sonntag erhält.

### **§ 3 Arbeitsbefreiung an Heiligabend und Silvester<sup>14</sup>**

An den Tagen vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr wird, soweit es die dienstlichen und die betrieblichen Verhältnisse zulassen, Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt. Kann die Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, ist an einem anderen Tag Freizeitausgleich in entsprechendem Umfang zu gewähren. Der Anspruch kann nicht abgegolten werden.

### **§ 4 Sonderbestimmungen bei Dienstreisen**

- (1) Bei Dienstreisen wird als Arbeitszeit die Zeit der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort angerechnet. Die notwendige Reisezeit wird daneben grundsätzlich in vollem Umfang als Arbeitszeit bewertet, wobei für die Zeit der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme und für die notwendige Reisezeit insgesamt höchstens 10 Stunden als tägliche Arbeitszeit angerechnet werden. Es wird jedoch für jeden vollen Tag, an dem der Mitarbeiter sich außerhalb des Beschäftigungsortes aufhalten muss, mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.
- (2) Für die Berechnung der Reisedauer sind die Vorschriften der jeweiligen Reisekostenordnung anzuwenden.
- (3) Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für Lehrer und Lehrkräfte für katholische Religionslehre.

---

<sup>14</sup> KODA-Beschluss vom 05.06.2003, gültig ab 01.01.2004

### § 5 Teilzeitbeschäftigung

- (1) Mit vollbeschäftigten Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
  - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche und betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens 6 Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.
- (2) Vollbeschäftigte Mitarbeiter, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter sollen bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden, wenn sie dies wünschen.
- (4) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, wenn sie eine Herabsetzung ihrer dienstvertraglich vereinbarten Arbeitszeit beantragen.

## Anlage 5b zur DVO

### Sabbatzeitregelung

#### Präambel

Mit dieser Sabbatzeitregelung soll die Arbeitszeit flexibler gestaltet, die Motivation der Mitarbeiter gefördert und damit die Attraktivität des kirchlichen Dienstes für Dienstgeber und Mitarbeiter erhöht werden.

Bei der Sabbatzeitregelung wird Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum angespart und anschließend durch Freistellung abgerufen. Der Gesamtumfang der Tätigkeit und dementsprechend auch die Bezüge werden während der Laufzeit vermindert. Der Mitarbeiter erbringt zunächst seine Arbeitsleistung im jeweils vereinbarten Umfang und spart dadurch ein Wertguthaben i. S. d. § 7 SGB IV an (Ansparphase). Im letzten Abschnitt der Laufzeit wird der Mitarbeiter von seiner Arbeitsverpflichtung freigestellt (Freistellungsphase; sog. Sabbatzeit). Durch Einbeziehung der Freistellungsphase entsteht ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Die Bezüge sind während der gesamten Laufzeit gleichmäßig verringert; auch während der Sabbatzeit wird die verminderte Vergütung bezahlt.

#### § 1 Geltungsbereich

- (1) Die Sabbatzeitregelung findet Anwendung im Geltungsbereich der DVO.
- (2) Die Anwendung der Sabbatzeitregelung ist ausgeschlossen, wenn die Höhe der Bezüge bei deren Anwendung den Grenzwert für eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV nicht überschreitet.

#### § 2 Antragstellung

- (1) Mitarbeiter können die Vereinbarung einer Sabbatzeitregelung schriftlich beantragen. Der Antrag ist spätestens drei Monate vor Beginn der Laufzeit der Sabbatzeitvereinbarung zu stellen. In dieser Zeit sollen sich Dienstgeber und Mitarbeiter über Beginn und Ende der Vereinbarung (Abs. 3) einigen.  
Dem Mitarbeiter ist die Inanspruchnahme der Sabbatzeitregelung zu gewähren, soweit nicht dienstliche oder dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.
- (2) Die Sabbatzeitregelung ist vor Beginn schriftlich zu vereinbaren.
- (3) Beginn und Ende der Sabbatzeitregelung richten sich nach der Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter.
- (4) Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung besteht kein Anspruch auf Beschäftigung am ursprünglichen Arbeitsplatz.

#### § 3 Verteilung der Arbeitszeit

- (1) Durch die Inanspruchnahme der Sabbatzeitregelung wird die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Mitarbeiters entsprechend der Vereinbarung\* geändert.
- (2) In der Vereinbarung\* sind der Zeitraum der Ansparphase sowie der Zeitraum der Freistellungsphase festzulegen.
- (3) In der Freistellungsphase kann kein Anspruch auf Erholungsurlaub erworben und kein Urlaub erteilt werden. Beim Übergang von der Ansparphase zur Freistellungsphase hat der Mitarbeiter für jeden vollen Monat der Ansparphase in diesem Kalenderjahr Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs; das gilt nach Beendigung der Freistellungsphase entsprechend.

- (4) Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 10 DVO kann während der Freistellungsphase nicht geltend gemacht werden.

### § 4 Ansparkonto

- (1) In einem Zeitraum bis zu sechs Jahren muss der Mitarbeiter auf einem vom Dienstgeber zu führenden Ansparkonto Arbeitszeiten ansparen, aufgrund derer ihm in der Freistellungsphase die Fortzahlung seiner Dienstbezüge zu gewähren ist. Dabei soll die Ansparphase vier Fünftel der gesamten Laufzeit der Sabbatzeitregelung nicht unterschreiten, das entspricht einer Arbeitszeitreduzierung auf nicht weniger als 80 vom Hundert der vor Beginn der Sabbatzeitregelung für den Mitarbeiter vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Hiervon kann im Einvernehmen mit dem Dienstgeber abgewichen werden.
- (2) Angespart wird grundsätzlich die Differenz zwischen der vor der Sabbatzeitregelung vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und der während der Ansparphase der Sabbatzeitregelung vereinbarten Arbeitszeit. Zugelassen ist auch die Führung des Ansparkontos in Geld.
- (3) Für die Leistung von Mehrarbeits- und Überstunden sowie für die Dienste zu ungünstigen Zeiten gelten die Regelungen der Anlagen 6 und 6a zur DVO; diese Ansprüche werden dem Ansparkonto nicht gutgeschrieben; sie sind dem Mitarbeiter nach den einschlägigen Regelungen der DVO zu gewähren.
- (4) Ist der Dienstgeber eine insolvenzfähige juristische Person, sind die Wertguthaben den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend gegen Insolvenz zu sichern und die getroffenen Sicherungsmaßnahmen dem Mitarbeiter gegenüber nachzuweisen.

### § 5 Dienstbezüge

Während der Ansparphase und während der Freistellungsphase erhält der Mitarbeiter die vereinbarten Dienstbezüge, die ihm aufgrund der Vereinbarung\* zustehen. Die Beiträge zur Sozialversicherung errechnen sich aus den verminderten Bezügen.

### § 6 Vorzeitige Beendigung

- (1) Wird während der Ansparphase die Sabbatzeitregelung aus wichtigen persönlichen Gründen vom Mitarbeiter oder aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen vom Dienstgeber gekündigt, so werden die angesparten Zeiten entweder entsprechend den einschlägigen Regelungen der DVO vergütet oder durch eine entsprechend verkürzte Freistellungsphase ausgeglichen. Von den Kündigungsfristen und -terminen des § 14 DVO kann einvernehmlich abgewichen werden.
- (2) Will ein Mitarbeiter während der Freistellungsphase vor deren Ablauf seine Tätigkeit wieder aufnehmen, so ist dies nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. Mit noch verbleibenden Zeiteinheiten aus der Ansparphase wird gemäß Abs. 1 verfahren.
- (3) Fallen Zeiträume ohne Anspruch auf Bezüge (z.B. nach Ablauf der Krankenbezugsfrist gemäß Abschnitt XII b der Anlage 1 zur DVO) in die Ansparphase, verlängert sich diese um die Zahl der unbezahlten Tage, herabgesetzt im Verhältnis der ursprünglich vereinbarten Ansparphase zur gesamten Laufzeit der Sabbatzeitregelung; die Freistellungsphase verkürzt sich entsprechend.

### **§ 7 Todesfall**

Auf Verlangen des Dienstgebers hat der Mitarbeiter in der Vereinbarung\* für den Fall seines Todes einen Bezugsberechtigten zu benennen, zu dessen Gunsten die Ansprüche auf bis dahin noch nicht fälliges Wertguthaben ausgekehrt werden. Dem Mitarbeiter ist es unbemannt, dem Bezugsberechtigten bezüglich der Verwendung des ausgekehrten Wertguthabens Auflagen zu erteilen.

Auf Antrag des Mitarbeiters kann gemäß § 7 Abs. 1 a Satz 3 SGB IV auch ein anderer Verwendungszweck vereinbart werden (z.B. Übertragung des Wertguthabens an die zuständige Einrichtung der betrieblichen Altersvorsorge zugunsten einer dort bestehenden freiwilligen Zusatzrentenversicherung des Mitarbeiters).

### **§ 8 Inkrafttreten**

Diese Sabbatzeitregelung tritt zum 01. Januar 2006 in Kraft.

Hamburg, 29. September 2005

Magdeburg, 12. Juli 2006

+ Gerhard Feige  
Bischof

## Mustervereinbarung zur Änderung des Arbeitsvertrages zur Inanspruchnahme der Sabbatzeitregelung

Zwischen dem/der

\_\_\_\_\_

vertreten durch

\_\_\_\_\_ (Dienstgeber)

und Herrn/Frau

\_\_\_\_\_ (Mitarbeiter/in)

(Vor- und Zuname)

wird – vorbehaltlich der kirchenaufsichtlichen Genehmigung\* -

folgende

**Vereinbarung zum Arbeitsvertrag vom \_\_\_\_\_ geschlossen:**

### § 1 Laufzeit

Abweichend vom o. a. Arbeitsvertrag wird die Leistung der Arbeitszeit (Ansparphase) sowie die Inanspruchnahme der Arbeitsfreistellung (Freistellungsphase) bzw. einer möglichen Abgeltung in Form der Sabbatjahrzeitregelung vom \_\_\_\_\_

ab \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ vereinbart.

### § 2 Beschäftigungsumfang/Ansparphase

(1) Der Beschäftigungsumfang von bisher \_\_\_\_\_ Stunden vertraglich verbarter wöchentlicher Arbeitszeit wird für den Zeitraum \_\_\_\_\_

vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

auf \_\_\_\_\_ Stunden ( \_\_\_\_\_% des bisherigen Beschäftigungsumfanges) reduziert.

(2) In der Zeit von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ (Ansparphase) ist eine Arbeitsleistung im zeitlichen Umfang eines entsprechend vollbeschäftigten Mitarbeiters bzw. im zeitlichen Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung zu erbringen\*.

**\*Nicht-Zutreffendes bitte streichen.**

**§ 3 Freistellungsphase**

Die Arbeitsfreistellung (Freistellungsphase) erfolgt vom \_\_\_\_\_  
bis \_\_\_\_\_

**§ 4 Dienstbezüge**

Während der Anspar- und der Freistellungsphase erfolgt die Zahlung der Dienstbezüge entsprechend der reduzierten Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1).

**§ 5 Kündigung/Abgeltung**

Die Kündigung dieses Vertrages ist gemäß der Regelung in § 6 der Sabbatzeitregelung (Anlage 5b zur DVO) möglich.

**§ 6 Bezugsberechtigte Person**

Als bezugsberechtigte Person im Sinne von § 7 der Sabbatzeitregelung wird \_\_\_\_\_benannt.  
Name, Vorname, Anschrift

**§ 7 Vertragsausfertigung**

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieser Vereinbarung.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Mitarbeiter/in

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Dienstgeber/in

## Anlage 6 zur DVO<sup>15</sup>

### Überstundenregelung

#### § 1 Anordnung von Überstunden

- (1) Überstunden sind die auf Anordnung nach Maßgabe des Abs. 2 geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit nach Anlage 5 zur DVO für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiter zu verteilen. Ist die Notwendigkeit von Überstunden voraussehbar, sind sie spätestens am Vortag anzukündigen.

- (2) Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats angeordnet werden. Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzunordnen.

#### § 2 Abgeltung der Überstunden

- (1) Die vom Mitarbeiter geleisteten Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung bis zum Ende des nächsten Kalendermonats auszugleichen; die Frist für den Ausgleich kann im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter verlängert werden.
- (2) Ist ein Ausgleich der Überstunden und der Zeitzuschläge durch entsprechende Arbeitsbefreiung nach Abs. 1 nicht oder nicht im vollen Umfang möglich, erhält der Mitarbeiter für jede nicht ausgeglichene Überstunde die Überstundenvergütung entsprechend § 1 Abs. 2 der Anlage 6a zur DVO gezahlt.
- (3) Für Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen 1 bis 2 sind Überstunden durch die Vergütung (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) abgegolten.
- (4) Für Lehrer ist ein Ausgleich der Überstunden durch Arbeitsbefreiung nicht möglich. Die Abgeltung richtet sich nach der jeweiligen diözesanen, hilfsweise der staatlichen Regelung, soweit nicht Anlage 20 Anwendung findet.

#### § 3 Berechnung der Überstunden

Bei der Berechnung der Überstunden sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Mitarbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- und nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

---

<sup>15</sup> Neufassung, KODA-Beschluss vom 11./12.09.2002, gültig ab 01.10.2002

## Anlage 6 a zur DVO<sup>16</sup>

### Stunden-, Überstundenvergütung, Zeitzuschläge

#### § 1 Stunden-, Überstundenabgeltung

- (1) Die Stundenabgeltung als Vergütung richtet sich nach der Stundenvergütungstabelle A in der Anlage 4a zur DVO.
- (2) Die Überstundenabgeltung besteht aus der Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach § 2 Absatz 1.
- (3) z. Z. nicht besetzt
- (4) Für Lehrer richtet sich die Überstundenabgeltung nach der KODA-Regelung, hilfsweise den staatlichen Regelungen, soweit nicht Anlage 20 Anwendung findet.

#### § 2 Zeitzuschläge

- (1) Der Mitarbeiter erhält neben seinen Dienstbezügen (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde für Überstunden in den Vergütungsgruppen

3 bis 4b      15 vom 100

5b            20 vom 100

5c bis 10     25 vom 100

der Stundenvergütung vorrangig als Freizeitausgleich.

- (2) Die Zeitzuschläge je Stunde betragen für Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen 3 bis 10:
  - a) für Arbeit an Sonntagen sowie gesetzlichen und kirchlich gebotenen Feiertagen      15 Minuten Freizeitausgleich
  - b) für Nachtarbeit (20:00 Uhr bis 06:00 Uhr)      10 Minuten Freizeitausgleich
  - c) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13:00 Uhr bis 20:00 Uhr      5 Minuten Freizeitausgleich

- (3) Zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter können einzelvertraglich oder durch Vereinbarung mit der Mitarbeitervertretung für eine Einrichtung abweichende oder pauschalierende Regelungen getroffen werden, wenn die dienstlichen Belange dies erfordern oder die Mitarbeiter dies wünschen.

Die Absätze (1) bis (3) gelten nicht für Mitarbeiter im liturgischen und pastoralen Dienst.

---

<sup>16</sup> Neufassung, KODA-:8eb      m 10

## **Anlage 7 zur DVO**

### **Ausbildungsverhältnisse**

- A** z. Zt. nicht besetzt
- B** z. Zt. nicht besetzt
- C** z. Zt. nicht besetzt
- D** z. Zt. nicht besetzt
- E** **Auszubildende**

Für Auszubildende in den Einrichtungen im Geltungsbereich der DVO (§ 2 Abs. 1 DVO) gelten für die Dauer der Ausbildungszeit die nachstehenden Regelungen:

### **§ 1 Entgelt**

- (1) Auszubildende erhalten ein monatliches Entgelt gemäß Buchstabe D der Anlage 4a zur DVO.
- (2) z. Zt. nicht besetzt
- (3) z. Zt. nicht besetzt

### **§ 2 Entgelt in besonderen Fällen**

- (1) Wird aufgrund der Ausbildungsbestimmungen (Berufsbild usw.) ein erfolgreicher Handelsschulabschluss oder eine andere Vorbildung auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt für die Höhe des Entgeltes der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (2) Hat der Auszubildende vor der Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung bestanden, so erhält er, wenn er weiterbeschäftigt wird, von dem Tage an, der auf den Tag der bestandenen Abschlussprüfung folgt, die seiner Tätigkeit entsprechenden Bezüge nach den Bestimmungen der DVO.
- (3) Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich die Ausbildungszeit auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Während des Zeitraumes der Verlängerung wird das Entgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes gezahlt.
- (4) z. Zt. nicht besetzt

### **§ 3 Ausbildungsvertrag**

Bei Beginn eines Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abzuschließen.

### § 4 Ärztliche Untersuchungen

- (1) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbilders vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Ausbilder bestimmten Arztes nachzuweisen.
- (2) Der Ausbilder kann den Auszubildenden jederzeit ärztlich untersuchen lassen.
- (3) Der Ausbilder hat den Auszubildenden, der besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, in einer gesundheitsgefährdenden Einrichtung beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt ist, in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersuchen zu lassen.
- (4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Ausbilder.

### § 5 Schweigepflicht

- (1) Der Auszubildende hat über Angelegenheiten der Einrichtung, deren Geheimhaltung auf Weisung des Ausbilders angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (2) Ohne Genehmigung des Ausbilders darf der Auszubildende von Schriftstücken, Zeichnungen oder bildlichen Darstellungen, von chemischen Stoffen oder Werkstoffen, von Herstellungsverfahren, von Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.
- (3) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbilders Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Einrichtung herauszugeben.
- (4) Der Auszubildende hat auch nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

### § 6 Arbeitszeit

- (1) Für Auszubildende richtet sich die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit nach der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß Anlage 5 zur DVO.
- (2) Für Auszubildende findet die Anlage 6 zur DVO sinngemäß Anwendung. Für Auszubildende wird für die Barabgeltung der Überstunden die Vergütungsgruppe zugrunde gelegt, die für die Angehörigen des Berufes, für den der Auszubildende ausgebildet wird, als Eingangsgruppe festgelegt ist. Sie erhalten für Überstunden 50 v. H. der für die Mitarbeiter der jeweiligen Vergütungsgruppe maßgebenden Beträge gezahlt.

### § 7 Krankenbezüge

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält der Auszubildende bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Ausbildungsvergütung.

Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Dienstgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Dienstgeber hinzugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält der Auszubildende nach Ablauf des nach Unterabsatz 1 maßgebenden Zeit-

raumes bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettogehalt und der um die gesetzlichen Beitragsanteile des Auszubildenden zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und sozialen Pflegeversicherung verminderten Leistungen der Sozialleistungsträger gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Im Übrigen gelten Abschnitt XII Abs. (a) Unterabsatz 2 der Anlage 1 zur DVO (Regelungen zu Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation und Wiederholungserkrankung), Abschnitt XIIa der Anlage 1 zur DVO (Vorschrift zu den Anzeige- und Nachweispflichten) und Abschnitt XIIb der Anlage 1 zur DVO (Förderungsübergang bei Dritthafung).

### **§ 8 Erholungsurlaub**

Auszubildenden wird Erholungsurlaub gemäß Anlage 14 zur DVO gewährt, soweit nicht eine für den Auszubildenden günstigere gesetzliche Regelung besteht.

### **§ 9 Mitteilungspflicht**

Der Ausbilder soll dem Auszubildenden spätestens zwei Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses mitteilen, ob er beabsichtigt, ihn in ein Dienstverhältnis zu übernehmen. In der Mitteilung kann der Ausbilder die Übernahme vom Ergebnis der Ausbildungsabschlussprüfung abhängig machen.

### **§ 10 Sonstige Bestimmungen**

- (1) Soweit vorstehend für Auszubildende keine abweichende Regelung vorgesehen ist, findet die DVO entsprechend Anwendung. Die Bestimmungen der §§ 1, 4, 5, 21, 22 und 23 finden uneingeschränkt Anwendung.
- (2) z. Zt. nicht besetzt
- (3) Die Ausbildungszeit wird auf die Beschäftigungszeit (§ 11 DVO) und die Dienstzeit (§ 11a DVO) nicht angerechnet.

*Anmerkung:*

*Bei der Anwendung der vorstehenden Bestimmungen sind für Jugendliche die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten.*

## Anlage 8 zur DVO<sup>17</sup>

### I Versorgungsordnung

#### 1. Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) – Versorgungsordnung<sup>18</sup> –\*

#### Abschnitt I

##### § 1 Geltungsbereich

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

##### § 2 Versorgungsanspruch

Anspruch auf eine zusätzliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung (Zusatzversorgung) besteht vom Beginn des Arbeits-/Ausbildungsverhältnisses an für Mitarbeiter, die unter § 1 fallen sowie für gemäß Anlage 7 zur DVO zu ihrer Ausbildung Beschäftigte,

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

##### § 3 Ausnahmen von der Versicherungspflicht

- (1) Versicherungsfrei sind Mitarbeiter, die
  - a) eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf lebenslängliche Versorgung nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen mindestens in Höhe der beamtenrechtlichen Mindestversorgungsbezüge haben und denen Hinterbliebenenversorgung gewährleistet ist oder

---

<sup>17</sup> Neufassung, KODA-Beschluss vom 08.05.2002, gültig ab 01.01.2002

<sup>18</sup> Diese Ordnung regelt die kollektiv-arbeitsrechtliche Überleitung des Gesamtversorgungssystems in das Punktemodell auf der Grundlage des „Altersvorsorgeplans 2001“ der Tarifpartner des öffentlichen Dienstes vom 13.11.01 (Anlage) nach Maßgabe der KODA- Regelungen.

## Versorgungsordnung

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

## **Versorgungsordnung**

- m) als Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen für ein auf nicht mehr als fünf Jahre befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt wurden, bisher keine Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung haben und auf ihren schriftlichen Antrag von der Kasse befreit worden sind.
- (2) Absatz (1) Buchst. a) und b) gilt nicht für Mitarbeiter, die nur Anspruch auf Witwen-, Witwer- oder Waisengeld oder einen entsprechenden Unterhaltsbeitrag haben.

### **§ 4 Versicherung**

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

### **§ 5 Freiwillige Versicherung**

- (1) Den Mitarbeitern wird die Möglichkeit eröffnet, durch Entrichtung eigener Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung bei der KZVK nach deren Satzungsvorschriften eine zusätzliche kapital gedeckte Altersvorsorge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung aufzubauen. Nach Beendigung der Pflichtversicherung kann die bestehende oder neu aufgenommene freiwillige Versicherung – unabhängig davon, ob eine steuerliche Förderung möglich ist – längstens bis zum Eintritt des Versicherungsfalls fortgesetzt werden. Die Fortsetzung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Beendigung der Pflichtversicherung zu beantragen.
- (2) Die eigenen Beiträge der Pflichtversicherten zur freiwilligen Versicherung werden entsprechend deren schriftlicher Ermächtigung vom Dienstgeber aus dem Arbeitsentgelt an die Zusatzversorgungseinrichtung abgeführt.
- (3) Die freiwillige Versicherung kann in Anlehnung an das Punktemodell als Höherversicherung erfolgen.
- (4) Das Nähere regelt die Satzung der KZVK.

### **§ 6 Anmeldung und Abmeldung**

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

### § 7 Beiträge/Zuschüsse

- (1) Der Beitrag des Dienstgebers zur Zusatzversorgung beträgt 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (Pflichtbeitragssatz West). In dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet beträgt der Beitrag im Jahr 2002 1 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (Pflichtbeitragssatz Ost). Der Beitragssatz Ost wird in zehn jährlichen Schritten von jeweils 0,3 Prozentpunkten angehoben. Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind die steuerpflichtigen Bezüge. Bestandteile des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts oberhalb der Summe aus Endgrundvergütung und Familienzuschlag einer/s kinderlos verheirateten Angestellten der Vergütungsgruppe I BAT (Vka) bzw. BAT-O (Vka) – jährlich einmal einschließlich der Zuwendung, wenn die/der Beschäftigte eine zusatzversorgungspflichtige Zuwendung erhält – werden mit dem 3,25-fachen Wert als Berechnungsgrundlage herangezogen, wenn für den Beschäftigten am 31.12.2001 schon und am 01.01.2002 noch eine zusätzliche Umlage nach Maßgabe der Satzung der KZVK gezahlt wurde. Bei einer nach dem 31.12.2002 beginnenden Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt während der Altersteilzeitarbeit das 1,8-fache der zur Hälfte zustehenden Bezüge zuzüglich derjenigen Bezüge, die in voller Höhe zustehen<sup>19</sup>. Wird ein Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt, der den Mindestbeitrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe (b) des Altersteilzeitgesetzes übersteigt, ist das zusatzversorgungspflichtige Entgelt entsprechend zu erhöhen. Eine Entgeltumwandlung vermindert nicht die Bemessungsgrundlage nach Satz 1.

Die auf die Beiträge entfallende Lohnsteuer trägt der Dienstgeber, soweit und solange die rechtliche Möglichkeit der Pauschalierung der Lohnsteuer gegeben ist.

- (2) Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind
- a) Bestandteile des Arbeitsentgelts, die durch KODA-Regelung, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ausdrücklich als nicht zusatzversorgungspflichtig bezeichnet sind,
  - b) Aufwendungen des Dienstgebers für eine Zukunftssicherung des Beschäftigten,
  - c) Krankengeldzuschüsse,
  - d) einmalige Zahlungen (z. B. Zuwendungen, Urlaubsabgeltungen), die aus Anlass der Beendigung, des Eintritts des Ruhens oder nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden; die Teilzuwendung, die dem Mitarbeiter, der mit Billigung seines bisherigen Dienstgebers zu einem anderen kirchlichen Dienstgeber übertritt, der seine Mitarbeiter bei der KZVK oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, zu der die Versicherungen übergeleitet werden, versichert, gezahlt wird, ist dagegen zusatzversorgungspflichtiges Entgelt,
  - e) einmalige Zahlungen (z. B. Zuwendungen) insoweit, als bei ihrer Berechnung Zeiten berücksichtigt sind, für die keine Beiträge für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten sind,
  - f) vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumszuwendungen,

---

<sup>19</sup> KODA-Beschluss vom 16.09.2004, gültig ab 01.01.2003

- g) Sachbezüge, die während eines Zeitraumes gewährt werden, für den kein laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zusteht,
  - h) geldwerte Vorteile, die steuerlich als Arbeitslohn gelten,
  - i) geldliche Nebenleistungen, wie Ersatz von Werbungskosten (z. B. Aufwendungen für Werkzeuge, Berufskleidung, Fortbildung) sowie Zuschüsse (z. B. zu Fahr-, Heizungs-, Wohnungs-, Essens-, Kontoführungskosten),
  - j) Mietbeiträge an Beschäftigte mit Anspruch auf Trennungsgeld (Trennungschädigung),
  - k) Schulbeihilfen,
  - l) einmalige Zuwendungen anlässlich des Erwerbs eines Diploms einer Verwaltungs- oder Wirtschaftsakademie,
  - m) Prämien im Rahmen des behördlichen oder betrieblichen Vorschlagswesens,
  - n) Erfindervergütungen,
  - o) Kassenverlustschädigungen (Mankogelder, Fehlgeldentschädigungen),
  - p) Einkünfte, die aus ärztlichen Liquidationserlösen zufließen,
  - q) einmalige Unfallentschädigungen,
  - r) Aufwandsentschädigungen; reisekostenähnliche Entschädigungen; Entgelte aus Nebentätigkeiten; Tantiemen, Provisionen, Abschlussprämien und entsprechende Leistungen; einmalige und sonstige nicht laufend monatlich gezahlte über- oder außertarifliche Leistungen oder vergleichbare Leistungen in nicht kollektivrechtlich geregelten Arbeitsverhältnissen,
  - s) Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.
- (3) Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist ferner der Teil des steuerpflichtigen Arbeitsentgelts, der nach Anwendung des Absatzes 2 den 2,5-fachen Wert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt. Haben Beschäftigte für einen Kalendermonat oder für einen Teil eines Kalendermonats Anspruch auf Krankengeldzuschuss – auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird –, gilt für diesen Kalendermonat als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt der Urlaubslohn (zuzüglich eines etwaigen Sozialzuschlags) bzw. die Urlaubsvergütung für die Tage, für die Anspruch auf Lohn, Vergütung, Urlaubslohn, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge besteht. In diesem Kalendermonat geleistete einmalige Zahlungen sind neben dem Urlaubslohn bzw. der Urlaubsvergütung nach Maßgabe der Sätze 1 und 2 zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Für Pflichtversicherte, die zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe im Sinne des § 1 Entwicklungshelfer-Gesetz vom 18.06.1969 in der jeweils geltenden Fassung ohne Arbeitsentgelt beurlaubt sind, hat der Beteiligte für die Zeit der Beurlaubung Beiträge an die Kasse abzuführen, wenn der Träger der Entwicklungshilfe die Beiträge erstattet. Für die Bemessung der Beiträge gilt als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt das Entgelt, von dem nach § 166 Abs. 1 Nr. 4 SGB VI die Beiträge für die gesetzliche Rentenversicherung zu berechnen sind.

- (4) Von der Verpflichtung zur Beitragszahlung gemäß Abs. 1 kann bis zu einer Mindesthöhe von zwei v. H. für die Dauer von bis zu drei Jahren abgewichen werden, wenn sich die Einrichtung in einer wirtschaftlichen Notlage befindet. Die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage wird durch die Kommission oder einen von ihr eingesetzten Ausschuss getroffen. Die Regelung kann verlängert werden.
- (5) Beiträge sind für den Zeitraum zu tragen, für den dem Mitarbeiter ein Anspruch auf Vergütung oder auf Sozialbezüge nach der für ihn maßgebenden Vergütungsordnung zusteht.
- (6) Der Dienstgeber trägt darüber hinaus weitere Zuschüsse/Sanierungsgelder nach Maßgabe der Satzung der KZVK.

### § 8 Soziale Komponenten

- (1) Für die Pflichtversicherten ergeben sich Versorgungspunkte aus Beiträgen, Gutschriften aus Überschüssen und für soziale Komponenten nach Maßgabe der Satzung der KZVK und der Absätze 2 bis 5.
- (2) Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit nach § 15 des Bundeserziehungsgeldgesetzes ruht, sowie für Zeiten eines Beschäftigungsverbot nach § 6 Abs. 1 MuSchG, werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500,00 Euro in diesem Monat ergeben würden; es werden jedoch höchstens je Kind 36 Kalendermonate berücksichtigt. Bestehen mehrere zusatzversorgungspflichtige Arbeitsverhältnisse im Sinne des Satzes 1, bestimmt der Pflichtversicherte, für welches Arbeitsverhältnis die Versorgungspunkte nach Satz 1 berücksichtigt werden. Im Falle der Reduzierung des Pflichtbeitragsatzes nach § 7 Abs. 4 wird der Betrag in Satz 1 im Verhältnis des reduzierten zum regulären Beitragssatz gekürzt<sup>20</sup>.
- (3) Während einer vor dem 1. Januar 2003 begonnenen Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz werden den aufgrund der Pflichtversicherung für Entgelte erworbenen Versorgungspunkten so viele Versorgungspunkte hinzugerechnet, dass diese insgesamt mit dem 1,8-fachen Wert berücksichtigt werden, soweit sie nicht auf Entgelten beruhen, die in voller Höhe zustehen.
- (4) Bei Invalidität werden vom Eintritt des Versicherungsfalls, frühestens von der letzten Beitragszahlung zur Pflichtversicherung, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres Versorgungspunkte hinzugerechnet. Die Hinzurechnung beträgt für jeweils 12 volle, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres fehlende Kalendermonate so viele Versorgungspunkte, wie dies dem Verhältnis vom durchschnittlichem monatlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalls zum Referenzentgelt entspricht; bei Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden Monate ohne zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nicht berücksichtigt. Ist in diesem Zeitraum kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt angefallen, ist für die Berechnung nach Satz 2 das Entgelt zu Grunde zu legen, das sich als durchschnittliches monatliches zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Kalenderjahr vor dem Rentenbeginn ergeben hätte.

---

<sup>20</sup> KODA-Beschluss vom 16.09.2004, gültig ab 01.01.2003

- (5) In dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet werden für die Pflichtversicherung, unabhängig vom tatsächlichen Beitrag, Versorgungspunkte auf der Basis des Beitragssatzes hinzugerechnet, der auch im übrigen Bundesgebiet gemäß § 7 Abs. 1 für die Pflichtversicherung erhoben wird.
- a) Die hinzugerechneten Versorgungspunkte werden zu einem Drittel aus den Überschüssen des Abrechnungsverbandes P der KZVK und zu einem weiteren Drittel durch einen Zuschuss der zum 31.12.2001 vorhandenen Beteiligten aus dem übrigen Bundesgebiet und schließlich zu einem weiteren Drittel durch einen Zuschuss des Verbandes der Diözesen Deutschlands in seiner Eigenschaft als Dachorganisation aller Diözesen finanziert.
  - b) Der insgesamt zur Finanzierung aufzubringende Zuschuss ergibt sich im Jahre 2002 aus der Differenz zwischen dem Pflichtbeitrag Ost und dem Pflichtbeitrag West (1 v. H. und 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts). Er vermindert sich jährlich insoweit, wie der Pflichtbeitrag Ost angehoben wird. Der Beitragssatz Ost wird in zehn jährlichen Schritten von jeweils 0,3 Prozentpunkten angehoben.
  - c) Basis für die Belastung des jeweiligen Dienstgebers ist das jährliche zusatzversorgungspflichtige Entgelt aller am 31.12.2001 bei ihm pflichtversicherten Mitarbeiter. Das Verhältnis dieses Entgelts zum gesamten jährlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt aller Dienstgeber im übrigen Bundesgebiet ist der Verteilungsmaßstab.

## Abschnitt II Übergangsregelungen für Anwartschaften der Versicherten

### § 9 Grundsätze

- (1) Für die Versicherten werden die Anwartschaften (beitragslose Versorgungspunkte) nach dem am 31.12.2000 geltenden Recht der Zusatzversorgung entsprechend den §§ 73 und 74 der Satzung der KZVK ermittelt. Die Anwartschaften nach Satz 1, unter Einschluss des Jahres 2001, werden in Versorgungspunkte umgerechnet, indem der Anwartschaftsbetrag durch den Messbetrag von 4,00 Euro geteilt wird; sie werden dem Versorgungskonto (§ 34 Abs. 1 der Satzung der KZVK) ebenfalls gutgeschrieben.
- (2) Das Jahr 2001 wird entsprechend dem "Altersvorsorgeplan 2001" (Anlage) berücksichtigt; dies gilt auch für im Jahr 2001 eingetretene Rentenfälle. Ist der Versicherungsfall der teilweisen oder vollen Erwerbsminderung im Jahr 2001 eingetreten, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die zusatzversicherungsrechtliche Umsetzung der Neuregelungen im gesetzlichen Erwerbsminderungsrecht aus der 33. Satzungsänderung berücksichtigt wird.
- (3) Soweit auf Vorschriften des bis zum 31.12.2000 geltenden Zusatzversicherungsrechts verwiesen wird, erfolgt dies durch Benennung der bisherigen entsprechenden Vorschriften der Satzung.
- (4) Für die Berechnung der Anwartschaften sind, soweit jeweils erforderlich, die Rechengrößen (Entgelt, Gesamtbeschäftigungsquotient, Steuertabelle, Sozialversicherungsbeiträge, Familienstand u. a.) vom 31.12.2001 maßgebend; soweit gesamtversicherungsfähiges Entgelt zu berücksichtigen ist, ergibt sich dieses aus den entsprechenden Kalenderjahren vor dem 01.01.2002; dabei bleibt die Dynamisierung zum 01.01.2002 unberücksichtigt. Für die Rentenberechnung nach § 18 Abs. 2 BetrAVG ist das am 31.12.2001 geltende Rentenrecht maßgebend.

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

### **§ 10 Höhe der Anwartschaften für am 31.12.2001 schon und am 01.01.2002 noch Pflichtversicherte**

- (1) Die Anwartschaften der am 31.12.2001 schon und am 01.01.2002 noch Pflichtversicherten berechnen sich nach § 18 Abs. 2 BetrAVG, soweit sich aus Absatz 2 nichts anderes ergibt. Satz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte, die nach den am 31.12.2000 geltenden Vorschriften der KZVK als pflichtversichert gelten. § 35 a in der am 31.12.2001 geltenden Fassung der Satzung der KZVK findet Anwendung, soweit seine Voraussetzungen zum 31.12.2001 bereits erfüllt waren<sup>21</sup>.
- (2) Für Beschäftigte in den alten Bundesländern, die am 01.01.2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben (rentennahe Jahrgänge), ist Ausgangswert für die bis zum 31.12.2001 in der Zusatzversorgung (Gesamtversorgung) erworbene Anwartschaft die Versorgungsrente, die sich unter Beachtung der Maßgaben des § 72 der Satzung der KZVK, insbesondere unter Berücksichtigung der Mindestgesamtversorgung (§ 32 Abs.

---

<sup>21</sup> Der Wortlaut des § 35 a der Satzung der KZVK a. F.:

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

Versicherungsrente auf Grund des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung

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

- a) seit mindestens zehn Jahren ununterbrochen durch denselben Beteiligten oder dessen Rechtsvorgänger pflichtversichert gewesen ist oder
- b) wenn das Arbeitsverhältnis mindestens zwölf Jahre ohne Unterbrechung bestanden hatte – seit mindestens drei Jahren ununterbrochen durch denselben Beteiligten oder dessen Rechtsvorgänger pflichtversichert gewesen ist,

wird, wenn ein Anspruch auf Versicherungsrente entsteht, die Versicherungsrente hinsichtlich dieses Abschnittes der Pflichtversicherung abweichend von § 35 Abs. 1 Satz 1 wie folgt berechnet:

1. Der monatliche Betrag der Versicherungsrente beträgt für je zwölf Umlage Monate (§ 63 Abs. 5), die auf Grund des nach Buchstabe a oder b maßgebenden Arbeitsverhältnisses zurückgelegt worden sind, 0,4 v.H. des Entgelts nach Nr. 2; ein verbleibender Rest von weniger als zwölf Umlage Monaten bleibt bei der Berechnung unberücksichtigt.
2. Entgelt im Sinne der Nr. 1 ist das Entgelt, das nach § 34 Abs. 1, 1 a und 2 im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesamtversorgungsfähig gewesen wäre, wenn in diesem Zeitpunkt der Versicherungsfall eingetreten wäre und die Versorgungsrente am Ersten des folgenden Kalendermonats begonnen hätte.
3. War der Versicherungsrentenberechtigte während des nach Nummer 1 maßgebenden Zeitraumes teilzeitbeschäftigt (§ 34a), ist für jeden Versicherungsabschnitt ein Beschäftigungsquotient und für das maßgebende Arbeitsverhältnis ein Gesamtbeschäftigungsquotient zu bilden (§ 34a Abs. 2 und 3). War der Versicherungsrentenberechtigte während des nach § 34 für die Berechnung des gesamtversorgungsfähigen Entgelts maßgebenden Berechnungszeitraumes teilzeitbeschäftigt, gilt für die Ermittlung des Entgelts im Sinne der Nr. 2 § 34a Abs. 4 sinngemäß. Entgelt im Sinne der Nr. 2 ist das entsprechend dem Gesamtbeschäftigungsquotienten herabgesetzte Entgelt. Erreicht der nach Satz 1 Nr. 1 bis 3 sich ergebende Betrag nicht den Betrag, der sich bei Anwendung des § 35 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b, d und e auf den in Satz 1 bezeichneten Abschnitt der Pflichtversicherung ergeben würde, so ist dieser Betrag maßgebend. Eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses in den in § 28 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a und b genannten Fällen gilt nicht als Unterbrechung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a.

## Versorgungsordnung

5 der Satzung der KZVK a. F.) und des § 35 a Abs. 1 Satz 2 der Satzung der KZVK a. F., für den Berechtigten bei Eintritt des Versicherungsfalls am 31.12.2001, frühestens jedoch zum Zeitpunkt der Vollendung des 63. Lebensjahres vor Berücksichtigung des Abschlags ergeben würde. Von diesem Ausgangswert ist der Betrag abziehen, den die Versicherten aus dem Punktemodell bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres vor Berücksichtigung des Abschlags noch erwerben könnten, wenn für sie zusatzversorgungspflichtige Entgelte in Höhe des mit dem Gesamtbeschäftigungsquotienten vervielfachten gesamtversorgungsfähigen Entgelts gezahlt würden. Sind am 31.12.2001 die Voraussetzungen für die Berücksichtigung des § 100 Abs. 3 der Satzung der KZVK a. F. erfüllt, berechnet sich der Versorgungsvomhundertsatz nach dieser Vorschrift mit der Maßgabe, dass nach § 100 Abs. 3 Satz 2 der Satzung der KZVK a. F. abzuziehende Monate die Monate sind, die zwischen dem 31.12.1991 und dem Ersten des Monats liegen, der auf die Vollendung des 63. Lebensjahres folgt. Die Sätze 1 bis 3 gelten für Beschäftigte, die am 31.12.2001 eine Rente für schwerbehinderte Menschen beanspruchen könnten, wenn sie zu diesem Zeitpunkt bereits das 60. Lebensjahr vollendet hätten, entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 63. Lebensjahres das entsprechende, für sie individuell frühestmögliche Eintrittsalter in die abschlagsfreie Rente für schwerbehinderte Menschen maßgeblich ist.

- (3) Für Pflichtversicherte, die vor dem 14.11.2001 Altersteilzeit oder einen Vorruhestand vereinbart haben, gilt Absatz 2 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 63. Lebensjahres das vereinbarte Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bzw. in den Fällen des Vorruhestandes das Alter tritt, zu dem nach der Vorruhestandsvereinbarung die Rente beginnen würde.
- (4) Für die Berechnung der beitragslosen Versorgungspunkte nach Absatz 2 ist die Rentenauskunft des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers zum Stichtag 31.12.2001 nach Durchführung einer Kontenklärung maßgebend. Die Pflichtversicherten haben, sofern sie nicht bereits über eine Rentenauskunft aus dem Jahr 2001 verfügen, bis zum 30.09.2002 eine Rentenauskunft zu beantragen und diese unverzüglich der KZVK zu übersenden. Sofern die Rentenauskunft aus von den Pflichtversicherten zu vertretenden Gründen bis zum 31.12.2003 nicht beigebracht wird, werden die beitragslosen Versorgungspunkte nach Absatz 1 berechnet. Bei Vorliegen besonderer Gründe kann die KZVK eine angemessene Fristverlängerung gewähren. Soweit bis zum 31.12.2002 bereits ein bestands- oder rechtskräftiger Rentenbescheid der gesetzlichen Rentenversicherung vorliegt, ist – abweichend von Satz 1 - dieser Grundlage für die Berechnung nach Absatz 2.
- (5) Für die Zeit bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres werden Entgeltpunkte in Höhe des jährlichen Durchschnitts der in dem Zeitraum vom 01.01.1999 bis 31.12.2001 tatsächlich aus Beitragszeiten erworbenen Entgeltpunkte in Ansatz gebracht. Bei Pflichtversicherten, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, wird der anzurechnende Bezug nach der bisher geltenden Regelung berücksichtigt; Zuschüsse werden in Höhe des jährlichen Durchschnitts der in der Zeit vom 01.01.1999 bis 31.12.2001 tatsächlich gemeldeten Zuschüsse in Ansatz gebracht. Ist in den Jahren 1999 bis 2001 kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt bezogen worden, ist gesamtversorgungsfähiges Entgelt das zusatzversorgungspflichtige Entgelt, das sich ergeben hätte, wenn für den gesamten Monat Dezember 2001 eine Beschäftigung vorgelegen hätte. Sind in den Jahren 1999 bis 2001 keine Entgeltpunkte erworben worden, ist für die Ermittlung der Entgeltpunkte das rentenversicherungspflichtige

## Versorgungsordnung

Entgelt maßgebend, das im Monat Dezember 2001 bezogen worden wäre, wenn während des gesamten Monats eine Beschäftigung vorgelegen hätte; für die Ermittlung der Zuschüsse gilt dies entsprechend.

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

### **§ 11 Höhe der Anwartschaften für am 01.01.2002 beitragsfrei Versicherte**

- (1) Die beitragslosen Versorgungspunkte der am 01.01.2002 beitragsfrei Versicherten werden nach der am 31.12.2001 geltenden Versicherungsrentenberechnung ermittelt. Für die Dynamisierung der Anwartschaften gelten die Regelungen der Satzung der KZVK.
- (2) Für Beschäftigte, für die § 107 a der Satzung der KZVK a. F. gilt, findet Absatz 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass beitragslose Versorgungspunkte nur nach § 35 a der Satzung der KZVK a. F. berechnet werden und dass der Berechnung das Entgelt zugrunde zu legen ist, das bei Pflichtversicherung in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusatzversorgungspflichtig gewesen wäre. Für Beschäftigte nach Satz 1 gilt die Wartezeit als erfüllt.
- (3) Für die freiwillig Weiterversicherten gilt Absatz 1 entsprechend.

### **§ 12 Übergangsregelung für die Hinzurechnung von Versorgungspunkten**

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

### **§ 13 Sterbegeld**

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

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

Ab dem Jahr 2008 fällt das Sterbegeld weg.

**§ 14 Inkrafttreten**

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

Diese Ordnung tritt zum 01.01.2002 in Kraft.

*Anmerkung:*

*Die Ordnung für die Gewährung der Altershilfe an ehemalige Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sowie dazu erlassene Übergangsregelungen in der jeweiligen Fassung bleiben unberührt.*

## Anlage zur Anlage 8 der DVO

### Altersvorsorgeplan 2001

Dieser Tarifvertrag gilt einheitlich für die Tarifgebiete Ost und West

#### 1. Ablösung des Gesamtversorgungssystems

- 1.1. Das bisherige Gesamtversorgungssystem wird mit Ablauf des 31.12.2000 geschlossen und durch das Punktemodell ersetzt. Zur juristischen Bewertung vgl. Anlage 1.
- 1.2. Auf ein Zurückfallen der Renten und Anwartschaften auf den Stand des Jahres 2000 wird verzichtet.
- 1.3. Durch den Systemwechsel erhalten die Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung durch eigene Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung aufzubauen (Riester-Rente). Diese Möglichkeit soll auch bei den Zusatzversorgungskassen eröffnet werden.

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

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

#### 2. Punktemodell

- 2.1. Die Leistungsbemessung erfolgt nach dem Punktemodell. Es werden diejenigen Leistungen zugesagt, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamtbeitragsleistung von 4 v.H. vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde.
- 2.2. Soweit eine Kapitaldeckung vorhanden ist, werden die tatsächlich erzielten Kapitalerträge veranschlagt.

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

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

Soziale Komponenten sind:

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

Kindererziehungszeiten

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

## Versorgungsordnung-Anlage

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

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

Ein Zinssatz entsprechend § 2 der Deckungsrückstellungsverordnung von derzeit 3,25 v.H. vor Eintritt des Versorgungsfalls wird zugrunde gelegt. Nach Eintritt des Versorgungsfalls gilt ein Zinssatz von 5,25 v.H. Bei Änderungen des Verordnung-Zinssatzes gilt dieser bis zum Wirksamwerden einer entsprechenden tarifvertraglichen Anpassung fort. Die versicherungsmathematischen Berechnungen basieren auf den Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck.

- 2.4. Die Versicherungsfälle entsprechen denen in der gesetzlichen Rentenversicherung (Altersrenten, Erwerbsminderungsrenten, Hinterbliebenenrenten). Bei teilweiser Erwerbsminderung wird die Hälfte des Betrages gezahlt, der bei voller Erwerbsminderung zustünde.

Abschläge werden für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente (wie gesetzliche Rentenversicherung) in Höhe von 0,3 v.H. erhoben; höchstens jedoch insgesamt 10,8 v.H.

- 2.5. Bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten vor Vollendung des 60. Lebensjahres werden Versorgungspunkte hinzugerechnet. für ein Referenzentgelt wird für jedes Kalenderjahr vor Vollendung des 60. Lebensjahres je ein Versorgungspunkt hinzugerechnet.
- 2.6. Von den Verpflichtungen zur Beitragszahlung in der Textziffer 2.1 dieses Tarifvertrages kann bis zu einer Mindesthöhe von zwei v.H. für die Dauer von bis zu drei Jahren im Rahmen eines landesbezirklichen Tarifvertrages abgewichen werden, wenn sich der Betrieb in einer wirtschaftlichen Notlage befindet. Die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage wird durch eine paritätisch besetzte Kommission der Tarifvertragsparteien getroffen.
- Die Regelung kann verlängert werden.
- 2.7. Entgelte aus Altersteilzeit werden in Höhe des vereinbarten Entgelts mindestens jedoch mit 90% des vor Beginn der Altersteilzeit maßgebenden Wertes berücksichtigt (wie nach bisherigem Recht). Fälle des Vorruhestandes werden wie nach altem Recht behandelt.

### 3. Übergangsrecht

- 3.1. Die Höhe der laufenden Renten und der Ausgleichsbeträge wird zum 31.12.2001 festgestellt.
- 3.2. Die laufenden Renten werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt. Die abbaubaren Ausgleichsbeträge werden in Höhe des Dynamisierungsgewinns abgebaut.
- 3.3. Die Besitzstandsrenten und die Neurenten werden beginnend mit dem Jahr 2002 jeweils zum 1.7. eines Jahres bis 2007 mit 1 v.H. jährlich dynamisiert.

## Versorgungsordnung-Anlage

- 3.4. Die Anwartschaften der am 31.12.2001 schon und am 1.1.2002 noch pflichtversicherten Arbeitnehmer werden wie folgt berechnet:
  - 3.4.1. Es gelten die Berechnungsvorgaben des § 18 Abs. 2 BetrAVG. Der danach festgestellte Betrag wird in Versorgungspunkte unter Berücksichtigung eines Zinssatzes von 3,25 umgerechnet und in das Punktemodell transferiert. Die transferierten Versorgungspunkte nehmen an der Dynamisierung nach Ziffer 2.2 teil.
  - 3.4.2. Für Arbeitnehmer im Tarifgebiet West, die am 1.1.2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben (rentennahe Jahrgänge), gilt folgende Besitzstandsregelung: Auf der Grundlage des 31.12.2000 geltenden Rechts der Zusatzversorgung ist Ausgangswert für die Bemessung des in das Punktemodell zu transferierenden Betrages die individuell bestimmte Versorgungsrente im Alter von 63 (bei Behinderten: Alter entsprechend gesetzlicher Rentenversicherung) unter Berücksichtigung der Mindestgesamtversorgung und des § 44a VBL-Satzung bzw. entsprechende Versorgungsregelung; die gesetzliche Rente ist nach persönlichen Daten anzurechnen; von diesem nach den Bemessungsgrößen per 31.12.2001 einmalig ermittelten Ausgangswert ist die aus dem Punktemodell noch zu erwerbende Betriebsrente abzuziehen; die Differenz ist die Besitzstandsrente; sie wird in Versorgungspunkte umgerechnet und in das Punktemodell transferiert.
  - 3.4.3. Textziffer 3.4.2 gilt entsprechend für solche Arbeitnehmer, die im Jahre 2001 das 55. Lebensjahr vollendet und vor Inkrafttreten des Tarifvertrages Altersteilzeit bzw. Vorruhestand vereinbart haben.
- 3.5. Die im bisherigen Versorgungssystem erworbenen Anwartschaften von Arbeitnehmern, die am 1.1.2002 nicht mehr pflichtversichert sind und die eine unverfallbare Anwartschaft haben, werden entsprechend der bisherigen Versicherungsrentenberechnung festgestellt, transferiert und nicht dynamisiert.

## 4. Finanzierung

- 4.1. Jede Kasse regelt ihre Finanzierung selbst.

Zusätzlicher Finanzbedarf über die tatsächliche Umlage des Jahres 2001 hinaus (Stichtag 1.11.2001) – mindestens jedoch am Umlagesatz von 4 v.H. – wird durch steuerfreie, pauschale Sanierungsgelder gedeckt.

Im Tarifgebiet West verbleibt es bei dem von den Arbeitnehmern bei Zusatzversorgungskassen geleisteten Beiträgen.

- 4.2. Für die VBL-West gilt:

Ab 2002 betragen die Belastungen der Arbeitgeber 8,45 v.H. Dies teilt sich auf in eine steuerpflichtige, mit 180 DM/Monat pauschal versteuerte Umlage von 6,45 v.H. und steuerfreie pauschale Sanierungsgelder von 2,0 v.H., die zur Deckung eines Fehlbetrages im Zeitpunkt der Schließung dienen sollen.

Ab 2002 beträgt der aus versteuertem Einkommen zu entrichtende Umlagebeitrag der Arbeitnehmer 1,41 v.H.

- 4.3. Die Verteilung der Sanierungsgelder auf Arbeitgeberseite bestimmt sich nach dem Verhältnis der Entgeltsumme aller Pflichtversicherten zuzüglich der neunfachen Rentensumme aller Renten zu den entsprechenden Werten, die einem

## Versorgungsordnung-Anlage

Arbeitgeberverband bzw. bei Verbandsfreien, dem einzelnen Arbeitgeber zuzurechnen sind; ist ein verbandsfreier Arbeitgeber einer Gebietskörperschaft mittelbar oder haushaltsmäßig im Wesentlichen zuzuordnen, wird dieser bei der Gebietskörperschaft einbezogen.

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

- 4.4. Bei abnehmendem Finanzierungsbedarf für die laufenden Ausgaben werden die übersteigenden Einnahmen – getrennt und individualisierbar – zum Aufbau einer Kapitaldeckung eingesetzt.
5. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass mit diesem Tarifvertrag das Abwandern von Betrieben oder Betriebsteilen aus den Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes verhindert wird.

Während der Laufzeit des Tarifvertrages überprüfen die Tarifvertragsparteien, ob es zu signifikanten Abwanderungen aus einzelnen Zusatzversorgungseinrichtungen gekommen ist. Sie beauftragen einen Gutachter, die Gründe für eventuelle Abwanderungen darzustellen. Dies gilt auch für den Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr.

6. Laufzeit des Tarifvertrages bis zum 31.12.2007.

## **Anlage 1 zum Altersvorsorgeplan 2001**

### **Juristische Zulässigkeit des rückwirkenden Systemwechsels zum 31.12.2000**

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

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

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

Sollte ein Bundesgericht abschließend feststellen, dass Arbeitnehmern oder Versorgungsempfängern mit Vordienstzeiten (Beschäftigungen außerhalb des öffentlichen Dienstes) im neuen System im Hinblick auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 22.03.2000 (1 BvR 1136/96) höhere als die überführten Ansprüche zustehen, werden den Berechtigten diese Ansprüche auch dann rückwirkend erfüllt, wenn sie sie nicht vor der neuen Entscheidung geltend gemacht haben.

## Anlage 2 zum Altersvorsorgeplan 2001

Rentenformel im Punktemodell

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

Die Rentenhöhe ist abhängig von der gesamten Erwerbsbiografie im öffentlichen Dienst.

In jedem Beschäftigungsjahr  $t$  werden Versorgungspunkte  $VP_t$  erworben. Die Höhe der Versorgungspunkte ergibt sich aus der Formel:

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

Ggf. wird  $VP_t$  aus Überschüssen erhöht. Darin bedeuten

$VP_t$  Versorgungspunkt für das Jahr  $t$

$E_t$  Entgelt des Versicherten im Jahr  $t$

$RE$  Referenzentgelt

$Tab_x$  Tabellenwert für das Alter  $x$  des Versicherten im Jahr  $t$

Im Versorgungsfall ergibt sich die Rente nach der Formel

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

Der Messbetrag beträgt 0,4% des Referenzentgeltes.

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

## Anlage 9 zur DVO

### Vermögenswirksame Leistungen

Voll- und teilbeschäftigte Mitarbeiter und zu ihrer Ausbildung Beschäftigte (Anlage 7 zur DVO) erhalten nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen vermögenswirksame Leistungen. Eine Vollbeschäftigung im Sinne dieser Vorschrift ist nur gegeben, wenn der Mitarbeiter die in der Anlage 5 zur DVO für seine Tätigkeit jeweils festgelegte Arbeitszeit erfüllt. Unterschreitet er sie, ist er im Sinne dieser Vorschrift teilbeschäftigt.

#### § 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

- (1) Der Mitarbeiter und der zu seiner Ausbildung Beschäftigte erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.
- (2) Der Mitarbeiter, der im Voraus nur auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit oder für eine Aufgabe von begrenzter Dauer bzw. zur Vertretung oder Aushilfe eingestellt ist oder wird, hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nach Abs. (1) nur, wenn das Dienstverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.
- (3) Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich
  - a) für den vollbeschäftigten Mitarbeiter 6,65 €
  - b) für den teilbeschäftigten Mitarbeiter den Teil von dem Betrag nach Buchst. a), der dem Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Die Höhe der vermögenswirksamen Leistungen für die unter Buchst. a) und b) genannten Mitarbeiter richtet sich ausschließlich nach der am Ersten des jeweiligen Kalendermonats vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Wird das Dienstverhältnis nach dem Ersten eines Kalendermonats begründet, so ist für diesen Monat die für den Beginn des Dienstverhältnisses vertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

- (4) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die dem Mitarbeiter Dienstbezüge, Urlaubsvergütung nach § 2 der Anlage 14 zur DVO oder Krankenbezüge zustehen. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Für den zu seiner Ausbildung Beschäftigten treten an Stelle der Dienstbezüge die Ausbildungsvergütung bzw. der Unterhaltszuschuss.
- (5) Die vermögenswirksame Leistung ist nicht Zusatzversorgungspflichtig. Eine Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Anwartschaft auf Zusatzversorgung ist ausgeschlossen (vgl. § 17 Abs. 5 BetrAVG).<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> KODA-Beschluss vom 11./12.09.2002, gültig ab 01.01.2002

### § 2 Mitteilung der Anlageart

Der Mitarbeiter und der zu seiner Ausbildung Beschäftigte teilen dem Dienstgeber schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und geben hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistungen eingezahlt werden sollen.

### § 3 Entstehen und Fälligkeit des Anspruchs

- (1) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte seinem Dienstgeber die nach § 2 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. Die Ansprüche auf die vermögenswirksame Leistung werden erstmalig am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.
- (2) Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den dem Mitarbeiter bzw. dem zu seiner Ausbildung Beschäftigten von seinem oder einem anderen Dienstgeber eine vermögenswirksame Leistung aus diesem oder seinem früher begründeten Dienstoder Rechtsverhältnis erbracht wird. Das gilt nicht, wenn der Anspruch mit einem gegen einen anderen Dienstgeber bestehenden Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung von weniger als 6,65 €zusammentrifft.

### § 4 Änderungen der vermögenswirksamen Anlage

- (1) Der Mitarbeiter bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach Anlage 9 zur DVO und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Dienstgebers wechseln.
- (2) Für die vermögenswirksame Leistung gemäß Anlage 9 zur DVO und die vermögenswirksame Anlage von Teilen der Dienstbezüge nach § 4 Abs. (1) des 4. Vermögensbildungsgesetzes soll der Mitarbeiter bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.
- (3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 4 Abs. (1) des 4. Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zustimmung des Dienstgebers, wenn der Mitarbeiter bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte die Änderung aus Anlass der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach dieser Anlage 9 zur DVO verlangt.
- (4) In den Fällen der Absätze (1) und (3) gilt § 3 Abs. (1) Satz 2 entsprechend.

### § 5 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 des VermBildG

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes hat der Mitarbeiter bzw. der zu seiner Ausbildung Beschäftigte seinem Dienstgeber die zweckentsprechende Verwendung der vermögenswirksamen Leistungen auf Verlangen nachzuweisen; das Auslaufen der Entschuldung hat er unverzüglich anzuzeigen.

## **Anlage 10 zur D V O**

### **Zulagen für die Mitarbeiter**

#### **§ 1**

- (1) Die Anlage 10 zur DVO gilt für die unter Anlage 2 und Anlage 20 zur DVO fallenden Mitarbeiter.

#### **§ 2**

- (1) Die Mitarbeiter erhalten eine allgemeine Zulage.
- (2) Die Höhe der zusätzlich zu den Dienstbezügen nach Abschnitt II Abs. (a) der Anlage 1 zur DVO zu zahlenden Zulage richtet sich nach der Vergütungsgruppe, in der der Mitarbeiter eingruppiert ist. Die allgemeine monatliche Zulage ist in der Tabelle in Anlage 4a Buchstabe E zur DVO festgelegt.

Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen 2 bis 4b mit technischem Fachhochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, erhalten eine Technikerzulage von monatlich 13,80 €

- (3) z. Zt. nicht besetzt
- (4) z. Zt. nicht besetzt
- (5) Die Zulage nach Abs. (2) vermindert sich für teilbeschäftigte Mitarbeiter entsprechend Abschnitt II Abs. (c) der Anlage 1 zur DVO.
- (6) Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten zusätzlich eine Zulage zu der Gesamtvergütung nach Abschnitt VI der Anlage 1 zur DVO. Sie beträgt 85 % der vollen Zulage nach Abs. (2) in der für den Mitarbeiter anzuwendenden Vergütungsgruppe.
- (7) Bei einer allgemeinen Erhöhung der Dienstbezüge erhöht sich die allgemeine Zulage um den durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Erhöhung der Dienstbezüge.

#### **§3**

- (1) Die Zulage wird nur für die Zeiträume gewährt, für die dem Mitarbeiter Dienstbezüge bzw. Gesamtvergütung oder Krankenbezüge zustehen. Steht dem Mitarbeiter ein Anspruch auf die Bezüge nach Satz 1 für den vollen Kalendermonat nicht zu, findet Abschnitt X Abs. (b) der Anlage 1 zur DVO entsprechend Anwendung.
- (2) Die Zulage ist bei der Bemessung der Weihnachtszuwendung (Abschnitt XIV der Anlage 1 zur DVO), der Zuwendungen im Todesfall (Abschnitt XV der Anlage 1 zur DVO) und des Übergangsgeldes (Anlage 15 zur DVO) zu berücksichtigen.

## Anlage 11 z. Zt. Nicht besetzt

### Anlage 11a zur DVO

#### Geburtsbeihilfe

- (1) Zu den Aufwendungen für Säuglings- und Kleinkinderausstattung bei Lebendgeburten erhält der Mitarbeiter eine Geburtsbeihilfe. Das Gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, als Kind annimmt oder mit dem Ziel der Annahme in seinen Haushalt aufnimmt und die hierfür erforderliche Einwilligung (§§ 1746 ff BGB) erteilt ist.<sup>23</sup>
- (2) Die Geburtsbeihilfe beträgt 358,00 Euro.<sup>24</sup>
- (3) Die Geburtsbeihilfe vermindert sich gegebenenfalls um den Betrag, den der Mitarbeiter oder der Ehegatte des Mitarbeiters anderweitig als Beihilfen zu den Aufwendungen für Säuglings- und Kleinkinderausstattung bei Lebendgeburten erhält. Für Mitarbeiter, die Anspruch auf Beihilfe aus einer Beihilfeversicherung haben, vermindert sich die Geburtsbeihilfe um den Betrag der Beihilfe aus ihrer Beihilfeversicherung.
- (4) Die Geburtsbeihilfe wird nur auf Antrag gewährt. Der Antrag ist beim zuständigen Amt zu stellen.
- (5) Die Geburtsbeihilfe ist nicht zusatzversorgungspflichtig. Eine Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Anwartschaft auf Zusatzversorgung ist ausgeschlossen (vgl. § 17 Abs. 5 BetrAVG).<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> KODA-Beschluss vom 16.11.2000, gültig ab 01.01.2001

<sup>24</sup> KODA-Beschluss vom 14.03.2002, gültig ab 01.07.2002

<sup>25</sup> KODA-Beschluss vom 11./12.09.2002, gültig ab 01.01.2002

## Anlage 12 zur DVO

### Vergütung für Mitarbeiter in AB-Maßnahmen

Für Mitarbeiter, die im Rahmen von Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung gemäß den §§ 91 bis 99, 242s und 249h Arbeitsförderungsgesetz (AFG) und den entsprechenden gesetzlichen Nachfolgeregelungen beschäftigt werden, können die in DM-Beträgen (ab 01.01.2002 in Euro-Beträgen) ausgewiesenen Vergütungs- und Bezügebestandteile mit Wirkung ab 01.04.1997 auf das berücksichtigungsfähige Entgelt abgesenkt werden, wenn die Maßnahme durch die Bundesanstalt für Arbeit neu bewilligt worden ist.

## Anlage 13 z. Zt. Nicht besetzt

## Anlage 14 zur DVO

### Erholungsurlaub, Urlaubsgeld, Sonderurlaub

#### I. Erholungsurlaub

##### § 1 Entstehung des Anspruchs

- (1) Die Mitarbeiter und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten erhalten in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Der Erholungsurlaub dient der Erhaltung der Gesundheit. Der Mitarbeiter ist deshalb verpflichtet, den Erholungsurlaub tatsächlich zu nehmen, und darf während des Erholungsurlaubs keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben.
- (3) Der Dienstgeber setzt auf Antrag des Mitarbeiters den Erholungsurlaub zeitlich fest. Dabei hat er die Urlaubswünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende dienstliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, diesen entgegenstehen.

Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Mitarbeiter dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (Abschnitt XII Abs. a Unterabsatz 2 Anlage 1) verlangt.

- (4) Der Erholungsurlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Kann der Erholungsurlaub aus dringenden dienstlichen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, oder ist eine Teilung des Erholungsurlaubs aus Gründen gerechtfertigt, die in der Person des Mitarbeiters liegen, so ist diese zulässig. Bei einer Teilung muss jedoch ein Teil des Erholungsurlaubs so bemessen sein, dass der Mitarbeiter mindestens für 14 aufeinander folgende Tage vom Dienst befreit ist.
- (5) Der Erholungsurlaub ist spätestens bis Ende des Urlaubsjahres (Abs. 1) anzutreten. Kann der Erholungsurlaub aus dringenden dienstlichen Gründen oder aus Gründen, die in der Person des Mitarbeiters liegen, bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten

## **ABM/Erholungsurlaub, Urlaubsgeld, Sonderurlaub**

werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten.

Konnte der Mitarbeiter den Erholungsurlaub für das laufende Kalenderjahr vor Beginn des Erziehungsurlaubs nicht nehmen, ist er spätestens bis zum 31. Dezember des nächsten Urlaubsjahres anzutreten.

Wird die Wartezeit (Abs. 6) erst nach Ablauf des Urlaubsjahres erfüllt, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende des folgenden Urlaubsjahres anzutreten.

- (6) Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt. Der Erholungsurlaub kann erstmalig nach Ablauf von sechs Monaten seit Einstellung (Wartezeit) geltend gemacht werden. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Mitarbeiter wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (§ 18 Abs. 1 und 2 der DVO) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 19 Abs. (3) DVO) aus dem Dienstverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Dienstverhältnis in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres endet, und zwölf Zwölftel, wenn das Dienstverhältnis in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Entsprechendes gilt, wenn gemäß § 18 Abs. (4) DVO das Ruhen des Dienstverhältnisses eintritt.

Der Urlaubsanspruch vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat des Erziehungsurlaubs ohne Teilbeschäftigung und eines Sonderurlaubs nach § 9 Abs. (1) jeweils um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine schriftliche Anerkennung nach § 9 Abs. (1) Satz 2 vorliegt.

Ergeben sich bei der Berechnung des anteiligen Jahresurlaubs Bruchteile eines Urlaubstages, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind diese auf einen vollen Urlaubstag aufzurunden. Vor Anwendung der Unterabsätze 2 und 3 sind Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem Schwerbehindertengesetz zusammenzurechnen.

- (7) Dienstunfähigkeit während des Erholungsurlaubs hat der Mitarbeiter dem Dienstgeber unverzüglich anzuzeigen und über das Bestehen der Dienstunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Zeigt der Mitarbeiter die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich an, so werden die durch ärztliches, gegebenenfalls vertrauensärztliches Attest nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet. Der Mitarbeiter hat nach Ablauf des Erholungsurlaubs seinen Dienst an dem im Voraus festgelegten Tag wieder aufzunehmen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über diesen Zeitpunkt hinaus an, so hat er nach Wiederherstellung der Dienstfähigkeit unverzüglich den Dienst aufzunehmen. Die wegen Arbeitsunfähigkeit nachzugewährenden Urlaubstage werden vom Dienstgeber auf Antrag des Mitarbeiters neu festgesetzt.

Erkrankt der Mitarbeiter während des Erholungsurlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden ihm die durch ärztliche Zeugnisse nachgewiesenen Tage, an denen der Mitarbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; Abschnitt XIIIa Abs. (a) der Anlage 1 zur DVO gilt entsprechend.

### **§ 2 Bezüge während des Erholungsurlaubs**

- (1) Während des Erholungsurlaubs erhält der Mitarbeiter die Dienstbezüge nach Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO einschließlich der Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, die er erhalten würde, wenn er sich nicht im Urlaub befände. Haben sich die Dienstbezüge und die Zulagen oder eine dieser Leistungen während der letzten 3 Kalendermonate vor dem Beginn des Erholungsurlaubs zu Ungunsten des Mitarbeiters verändert, so bemessen sich diese während des Erholungsurlaubs nach den durchschnittlichen Dienstbezügen bzw. Zulagen, die der Mitarbeiter im genannten Berechnungszeitraum erhalten hat. Dabei bleiben Kürzungen der Dienstbezüge bzw. der Zulagen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, für die Berechnung der Dienstbezüge bzw. Zulagen außer Betracht.
- (2) Mitarbeiter, die ohne Erlaubnis während des Erholungsurlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

### **§ 3 Dauer des Erholungsurlaubs**

- (1) Der Urlaub des Mitarbeiters, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (Anlage 5 zur DVO) auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt, soweit nicht eine für den Mitarbeiter günstigere gesetzliche Regelung (z. B. für Jugendliche und Schwerbehinderte) oder für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten (Anlage 7 zur DVO) eine Sonderregelung getroffen ist,
  - a) bis zum vollendeten 30. Lebensjahr    26 Arbeitstage
  - b) bis zum vollendeten 40. Lebensjahr    29 Arbeitstage
  - c) nach dem vollendeten 40. Lebensjahr    30 Arbeitstage.
- (2) Nimmt der Mitarbeiter den Erziehungsurlaub in Anspruch, wird sein Erholungsurlaub entsprechend § 17 Abs. 1 BErzGG gekürzt.
- (3) Für die Urlaubsberechnung wird das Lebensjahr des Mitarbeiters zugrunde gelegt, das er im Laufe des Urlaubsjahres vollendet. Für die Urlaubsberechnung bei Jugendlichen ist das Lebensalter zu Beginn des Urlaubsjahres maßgebend. Arbeitstage sind Kalendertage, an denen der Mitarbeiter dienstplanmäßig oder in seiner Einrichtung oder Dienststelle üblicherweise zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Endet eine Dienstleistung nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Dienstleistung begonnen hat.
- (4) Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/250 des Urlaubs nach Abs. (1). Ein Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz und nach den Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

## **ABM/Erholungsurlaub, Urlaubsgeld, Sonderurlaub**

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/250 des Urlaubs nach Abs. (1). Ein Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz und nach den Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

Ergeben sich bei der Berechnung des Erholungsurlaubs nach den Unterabsätzen 1 bis 3 Bruchteile eines Urlaubstages, die mindestens einen halben Tag ergeben, so sind diese auf einen vollen Urlaubstag aufzurunden.

### **§ 4 Urlaub bei Beendigung des Dienstverhältnisses**

- (1) Soweit zum Zeitpunkt einer Kündigung des Dienstverhältnisses der entstandene Urlaubsanspruch (§ 1 Abs. 6) noch nicht erfüllt ist, ist der Erholungsurlaub während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Erholungsurlaub aus dienstlichen Gründen nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht oder das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 9 Abs. 2) endet, ist der Erholungsurlaub abzugelten. Endet das Dienstverhältnis wegen dauernder Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (§ 18 Abs. 1 und 2 DVO), besteht kein Anspruch auf Abgeltung des Erholungsurlaubs. Kann wegen Dienstunfähigkeit der Erholungsurlaub bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses nicht mehr genommen werden, besteht ein Abgeltungsanspruch nur dann, wenn nach Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Dienstverhältnis dessen Dienstunfähigkeit noch im Urlaubsjahr, für das der Urlaubsanspruch entstanden ist, bzw. im Übertragungszeitraum (§ 1 Abs. 5) so rechtzeitig endet, dass bei bestehendem Dienstverhältnis der Urlaub hätte verwirklicht werden können. Entsprechendes gilt, wenn das Ruhen des Dienstverhältnisses wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit auf Zeit eintritt.
- (2) Wird Urlaub abgegolten, so erhält der Mitarbeiter für jeden abzugeltenden Urlaubstag bei einer Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/22, bei einer Verteilung auf sechs Tage 1/26 der Dienstbezüge nach Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO einschließlich der Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind. Zusätzlich erhält der Mitarbeiter beim Vorliegen der Voraussetzungen pro Urlaubstag, der abgegolten wird, einen Aufschlag nach § 2 Abs. (3). In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.
- (3) Erholungsurlaub, der im selben Urlaubsjahr von einem früheren Dienstgeber gewährt oder abgegolten wurde, wird auf die Urlaubsdauer angerechnet. Beim Ausscheiden eines Mitarbeiters ist der Dienstgeber verpflichtet, in einer Bescheinigung die Dauer des in dem laufenden Urlaubsjahr erhaltenen oder abgegoltenen Erholungsurlaubs zu vermerken und dem Mitarbeiter auszuhändigen.

## **II. Urlaubsgeld**

### **§ 5 Anspruchsvoraussetzung**

- (1) Der Mitarbeiter und der gemäß Anlage 7 zur DVO zu seiner Ausbildung Beschäftigte erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er
  - 1) am 1. Januar in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis steht und
  - 2) seit dem 1. Januar ununterbrochen als Mitarbeiter, Praktikant oder Auszubildender (Anlage 7 zur DVO) im Geltungsbereich der DVO oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der Katholischen Kirche gestanden hat und
  - 3) mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge hat. Besteht ein solcher Anspruch nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge oder wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen Inanspruchnahme des Erziehungsurlaus nicht, genügt es, wenn ein Anspruch auf Vergütung oder Bezüge für mindestes drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat. Ist nur wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld oder wegen Inanspruchnahme des Erziehungsurlaus auch die Voraussetzung des Satzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen des § 6 Mutterschutzgesetz oder im unmittelbaren Anschluss an den Erziehungsurlaub - oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaub später als am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. des Erziehungsurlaus - die Arbeit in diesem Kalenderjahr wieder aufnimmt.
- (2) Das Urlaubsgeld ist nicht zusatzversorgungspflichtig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.
- (3) Eine Unterbrechung im Sinne des Absatzes (1) Nr. 2 liegt vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen bzw. Ausbildungsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift ein oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage - liegen, an denen ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

### **§ 6 Höhe des Urlaubsgeldes**

- (1) Das Urlaubsgeld beträgt
  - a) für den am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter, der unter die Anlage 2 oder die Anlage 20 zur DVO fällt           255,65 €
  - b) für den gemäß Buchst. E der Anlage 7 zur DVO zu seiner Ausbildung Beschäftigten                       255,65 €
- (2) Der am 1. Juli teilbeschäftigte Mitarbeiter, der unter die Anlage 2 oder die Anlage 20 zur DVO fällt, erhält vom Urlaubsgeld für Vollbeschäftigte den Anteil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

### **§ 7 Anrechnung von Leistungen**

Wird dem Mitarbeiter oder dem zu seiner Ausbildung Beschäftigten derzeit aus einem anderen Rechtsgrund ein Urlaubsgeld oder eine ihrer Art nach entsprechende Leistung vom Dienstgeber gewährt, ist diese Leistung auf das nach § 6 zu zahlende Urlaubsgeld anzurechnen.

### **§ 8 Auszahlung des Urlaubsgeldes**

- (1) Das Urlaubsgeld ist mit den Bezügen für den Monat Juli auszuzahlen. In den Fällen des § 5 Abs. (1) Nr. 3 Satz 3 wird das Urlaubsgeld mit den ersten Bezügen nach Wiederaufnahme der Arbeit ausgezahlt.
- (2) Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht zustand, ist es in voller Höhe zurückzuzahlen.

## **III. Sonderurlaub**

### **§ 9 Sonderurlaub**

- (1) Der Mitarbeiter kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Wegfall der Bezüge Sonderurlaub erhalten, wenn die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Wenn der Sonderurlaub drei Wochen übersteigt, gilt die Zeit des Sonderurlaubs nicht als Beschäftigungszeit nach § 11, es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt.
- (2) Die Pflege und Betreuung eines Kindes gilt als wichtiger Grund im Sinne von Absatz (1). Sonderurlaub aus diesem Grunde darf nicht länger als bis zur Vollendung des 42. Lebensmonats des Kindes gewährt werden. Er kann nur mit Zustimmung des Dienstgebers vorzeitig beendet werden.

Der Mitarbeiter hat Sonderurlaub zur Pflege und Betreuung eines Kindes schriftlich spätestens zwei Monate vor dem Zeitpunkt, ab dem der Sonderurlaub in Anspruch genommen werden soll, beim Dienstgeber zu beantragen. Dieser Antrag muss die Erklärung enthalten, bis zu welchem Lebensalter des Kindes er den Sonderurlaub in Anspruch nehmen will. Für den Mitarbeiter, der ein Kind in seine Wohnung mit dem Ziel der Annahme als Kind aufnimmt, entfällt die Antragsfrist des Satzes 1; der Antrag kann jederzeit gestellt werden.

Nimmt der Mitarbeiter Erziehungsurlaub nach dem Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub in Anspruch, soll der Sonderurlaub im unmittelbaren Anschluss an den Erziehungsurlaub genommen werden; Unmittelbarkeit ist auch gegeben, wenn zwischen Erziehungsurlaub und Sonderurlaub der Mitarbeiter seinen Erholungsurlaub nimmt.

- (3) z. Zt. nicht besetzt
- (4) z. Zt. nicht besetzt

## **ABM/Erholungsurlaub, Urlaubsgeld, Sonderurlaub**

*Anmerkungen zu § 3 Abs. (1):*

*Eine für den jugendlichen Mitarbeiter günstigere Regelung gilt nach § 19 Abs. (2) Jugendarbeitsschutzgesetz nur, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist; in diesem Falle erhält der Jugendliche einen Urlaub von 30 Werktagen. Als Werktage gelten dabei alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.*

*Schwerbehinderte erhalten gemäß § 47 Schwerbehindertengesetz einen Zusatzurlaub.*

*Ab 1. Januar 1987 hat § 47 SchwbG folgende Fassung: Schwerbehinderte haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Schwerbehinderten auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für Schwerbehinderte einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt.*

## Anlage 15 zur DVO

### Übergangsgeld

#### § 1 Voraussetzung für Zahlung des Übergangsgeldes

- (1) Der Mitarbeiter, mit dem die regelmäßige Arbeitszeit (§ 1 Abs. (2) Satz 1 der Anlage 5 zur DVO) vereinbart ist und der am Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses
  - a) das 21. Lebensjahr vollendet hat und
  - b) in einem ununterbrochenen Dienstverhältnis von mindestens einem Jahr bei demselben Dienstgeber gestanden hat,erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

Als vollbeschäftigt im Sinne der Vorschrift gilt auch der Mitarbeiter, der während des Erziehungsurlaubs teilbeschäftigt wird.
- (2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn
  - a) der Mitarbeiter das Ausscheiden verschuldet hat,
  - b) der Mitarbeiter gekündigt hat,
  - c) das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 19 Abs. (2) DVO) beendet ist,
  - d) der Mitarbeiter eine Abfindung aufgrund des Kündigungsschutzes erhält,
  - e) der Mitarbeiter aufgrund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Dienstgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,
  - f) sich unmittelbar an das beendete Dienstverhältnis ein neues, mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,
  - g) der Mitarbeiter eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte,
  - h) z. Zt. nicht besetzt,
  - i) der Mitarbeiter aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der der Dienstgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der die DVO oder eine vergleichbare kirchliche Regelung (z. B. AVR, KAVO) oder den Bundesangestelltentarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beisteuert oder beigesteuert hat.
- (3) Auch in den Fällen des Abs. (2) Buchst. b) und c) wird Übergangsgeld gewährt, wenn
  - 1) der Mitarbeiter wegen
    - a. eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,

- b. einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
  - c. einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
  - d. Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezuge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes, § 1248 Abs. 1 der Reichsversicherungsordnung oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 des Reichsknappschaftsgesetzes,
- 2) die Mitarbeiterin außerdem wegen
- a) Schwangerschaft,
  - b) Niederkunft in den letzten 3 Monaten,
  - c) Aufnahme eines Kindes in ihre Obhut mit dem Ziel der Annahme als Kind in den letzten drei Monaten oder
  - d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezuge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes, § 1248 Abs. 3 der Reichsversicherungsordnung oder § 48 Abs. 3 des Reichsknappschaftsgesetzes gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 19 Abs. 2 DVO) geschlossen hat.

Satz 1 Ziff. 2 Buchst. b) und c) gilt für Mitarbeiter entsprechend.

- (4) Tritt der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, während dessen er Übergangsgeld erhält, in ein neues, mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihm ein Übergangsgeld von dem Tage an nicht zu, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können.

Übergangsgeld steht ferner nicht zu für den Zeitraum vom Beginn des dritten Monats seit Beginn einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn das Dienstverhältnis vor dem Beginn der Erwerbsunfähigkeit oder der Berufsunfähigkeit begründet worden war.

### § 2 Bemessung des Übergangsgeldes

- (1) Das Übergangsgeld wird nach den dem Mitarbeiter am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Dienstbezügen (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) einschließlich der Zulage gemäß Anlage 10 zur DVO bemessen. Stehen für diesen Tag keine Dienstbezüge zu, so wird das Übergangsgeld nach den Dienstbezügen bemessen, die dem Mitarbeiter bei voller Arbeitsleistung am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätten.

Bei einem Mitarbeiter im Erziehungsurlaub wird ohne Berücksichtigung einer Teilzeitbeschäftigung das Übergangsgeld nach den Dienstbezügen bemessen, die dem Mitarbeiter bei voller Arbeitsleistung am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätten.

- (2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des 18. Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinander gereihten Beschäftigungsverhältnissen im Geltungsbereich der DVO oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der Katholischen Kirche zurückgelegt sind, ein Viertel der Dienstbezüge des letzten Monats, höchstens jedoch das Vierfache der Dienstbezüge des letzten Monats.
- (3) Beschäftigungszeiten
- a) ohne Dienstbezüge wegen Beurlaubung oder Sonderurlaub nach § 10 Abs. (1) der Anlage 14 zur DVO,
  - b) in einem Ausbildungsverhältnis,
  - c) mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechend Vollbeschäftigten

bleiben unberücksichtigt.

Als Unterbrechung im Sinne des Abs. (2) gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage - umfassender Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn Mitarbeiter in dem zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegenden Zeitraum arbeitsunfähig krank oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt wurde.

- (4) Wurde dem Mitarbeiter bereits Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt, so bleiben die davor liegenden Zeiträume bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.
- (5) Werden dem Mitarbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG), sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt oder hätte der Mitarbeiter, der weder Altersruhegeld noch Rente wegen Berufsunfähigkeit bezieht, noch unter § 1 Abs. (3) Ziff. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Dienstverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG), so erhält er - ohne Rücksicht darauf, ob der Dienstgeber dazu Mittel beigesteuert hat - das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben. Das Gleiche gilt für laufende Bezüge oder Renten aus einer Versorgung durch den Dienstgeber oder aus einer Versorgungseinrichtung, zu der der Dienstgeber oder ein anderer Dienstgeber im kirchlich caritativen Bereich Mittel beigesteuert hat.

Bei Mitarbeitern, die

- a) wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 19 Abs. 3 DVO),
- b) infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (§ 18 DVO),
- c) wegen Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 1 oder 3 AVG, § 1248 Abs. 1 oder 3 RVO oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 3 RKG aufgrund eigener Kündigung oder Auflösungsvertrages,

## Übergangsgeld

- d) nach ununterbrochener Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus (§ 19 Abs. 4 DVO) infolge Fristablaufs, Kündigung oder Auflösungsvertrages

aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, gelten als laufender Bezug im Sinne des Satzes 2 auch 1,25 v. H. monatlich der doppelten Summe der Beträge, die ein Dienstgeber als Zuschuss zu den Beiträgen zu einer öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 7 Abs. 2 AVG oder zu einer Lebensversicherung des Mitarbeiters gezahlt hat.

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht

- a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,
- b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitzuschlag,
- c) Unfallrenten nach der Reichsversicherungsordnung,
- d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigungen für Schaden an Leben oder Körper oder Gesundheit geleistet werden,
- e) Kriegsschadenrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,
- f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,
- g) Renten aus der Höherversicherung, soweit sie auf Beiträgen beruhen, die der Mitarbeiter ohne Beteiligung eines Dienstgebers geleistet hat,
- h) Blindenhilfe nach § 67 des Bundessozialhilfegesetzes,
- i) Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 65 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 EStG oder des § 4 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BKGG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG.

### § 3 Auszahlung des Übergangsgeldes

- (1) Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am letzten Tag eines Monats gezahlt, erstmalig am letzten Tag des auf das Ausscheiden folgenden Monats. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. Vor der Zahlung hat der Mitarbeiter anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 2 Abs. (5) gewährt werden. Ferner hat er zu versichern, dass er keine andere Beschäftigung angetreten hat.
- (2) Zu Siedlungszwecken oder zur Begründung oder zum Erwerb eines eigenen gewerblichen Unternehmens kann das Übergangsgeld in einer Summe ausgezahlt werden.
- (3) Beim Tode des Mitarbeiters wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder die Kinder, für die dem Mitarbeiter Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 64, 65 EStG oder § 4 BKGG zugestanden hätte, in einer Summe gezahlt. Die Zahlung an einen der nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen.

## **Anlage 16 zur DVO**

### **Jubiläumsregelung**

#### **§ 1 Jubiläumszuwendung**

- (1) Mitarbeiter erhalten nach einer Dienstzeit (§11a DVO) von fünfundzwanzig, vierzig oder fünfzig Jahren jeweils eine Jubiläumszuwendung.
- (2) Die Jubiläumszuwendung beträgt nach einer Dienstzeit

von 25 Jahren	306,78 €
von 40 Jahren	409,03 €
von 50 Jahren	511,29 €
- (3) Aus Anlass des Dienstjubiläums nach einer Dienstzeit (§11a DVO) von zehn, fünfundzwanzig, vierzig oder fünfzig Jahren erhält der Mitarbeiter innerhalb von zwei Monaten nach dem Jubiläum eine Dienstbefreiung von einem Tag.

## Anlage 17 zur DVO

### Altersteilzeit<sup>26</sup>

#### 1. Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

Mit Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr und eine Beschäftigungszeit von 5 Jahren vollendet haben und die in den letzten fünf Jahren an mindestens 1.080 Kalendertagen in einer versicherungspflichtigen Tätigkeit nach dem Sozialgesetzbuch III beschäftigt waren, kann die Änderung des Dienstverhältnisses in ein Altersteilzeit-Dienstverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbart werden, soweit dienstliche und betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Das Altersteilzeitdienstverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III sein.

#### 2. Dauer des Altersteilzeitdienstverhältnisses

Das Altersteilzeitdienstverhältnis soll mindestens für die Dauer von 2 Jahren vereinbart werden. Es muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen.

#### 3. Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit

- (1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitdienstverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit dem Mitarbeiter vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 2 dieses Unterabsatzes bleiben Arbeitszeiten, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 1 der Anlage 5 zur DVO) überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

- (2) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitdienstverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie
- a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitdienstverhältnisses geleistet und der Mitarbeiter anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der Abschnitte 4 und 5 freigestellt wird (Blockmodell) oder
  - b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).
- (3) Der Mitarbeiter kann vom Dienstgeber verlangen, dass sein Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

---

<sup>26</sup> KODA-Beschluss vom 13.11.2000, gültig ab 01.07.2000

#### **4. Höhe der Bezüge**

- (1) Der Mitarbeiter erhält als Bezüge die sich für entsprechende Teilzeitkräfte ergebenden Beträge (Abschnitt IIa der Anlage 1 zur DVO) mit der Maßgabe, dass die Bezügebestandteile, die üblicherweise in die Berechnung des Aufschlags zur Urlaubsvergütung einfließen, entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden.

Die im Blockmodell über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden gelten bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen gemäß § 1 der Anlage 6 zur DVO als Überstunden.

- (2) Als Bezüge im Sinne des Absatzes 1 gelten auch Einmalzahlungen (z. B. Weihnachtswendung, Urlaubsgeld, Jubiläumswendung) und vermögenswirksame Leistungen.

#### **5. Aufstockungsleistungen**

- (1) Die dem Mitarbeiter nach Abschnitt 4 zustehenden Bezüge zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungskasse werden um 20 v.H. dieser Bezüge aufgestockt (Aufstockungsbetrag). Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages bleiben steuerfreie Bezügebestandteile, Vergütungen für Mehrarbeits- und Überstunden, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften unberücksichtigt; diese werden, soweit sie nicht unter Absatz 2 Unterabs. 2 und 3 fallen, neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt.
- (2) Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass der Mitarbeiter 83 v.H. des Nettobetrages des bisherigen Arbeitsentgelts erhält (Mindestnettobetrag). Als bisheriges Arbeitsentgelt ist anzusetzen, das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das der Mitarbeiter für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit (Abschnitt 3 Absatz 1 Unterabsatz 2) zu beanspruchen hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der vom Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungskasse bleibt unberücksichtigt.

Dem bisherigen Arbeitsentgelt nach Unterabsatz 1 Satz 2 zuzurechnen sind Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft - letztere jedoch ohne Vergütungen für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit -, die ohne Reduzierung der Arbeitszeit zugestanden hätten; in diesem Fall sind in der Arbeitsphase die tatsächlich zustehenden Vergütungen abweichend von Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrages einzubeziehen.

Haben dem Mitarbeiter, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell leistet, seit mindestens zwei Jahren vor Beginn des Altersteilzeitdienstverhältnisses ununterbrochen Pauschalen für Überstunden (§ 4 Abs. 1 der Anlage 6 zur DVO) zugestanden, werden diese der Bemessungsgrundlage nach Unterabsatz 1 Satz 2 in der Höhe zugerechnet, die ohne die Reduzierung der Arbeitszeit maßgebend gewesen wäre; in diesem Fall sind in der Arbeitsphase die tatsächlich zustehenden Pauschalen abweichend von Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrages einzubeziehen. Beim Blockmodell können in der Freistellungsphase die in die Bemessungsgrundlage eingehenden, nicht regelmäßig zustehenden Bezügebestandteile (z. B. Erschwerniszuschläge) mit dem für die

Arbeitsphase errechneten Durchschnittsbetrag angesetzt werden; dabei werden Krankheits- und Urlaubszeiten nicht berücksichtigt. Allgemeine Bezügeerhöhungen sind zu berücksichtigen, soweit die zugrunde liegenden Bezügebestandteile ebenfalls an allgemeinen Bezügeerhöhungen teilnehmen.

- (3) Für die Berechnung des Mindestnettobetrages nach Absatz 2 ist die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zugrunde zu legen. Sofern das bei bisheriger Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt nach Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2 die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigen würde, sind für die Berechnung des Mindestnettobetrages diejenigen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, die bei Mitarbeitern gewöhnlich anfallen (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a des Altersteilzeitgesetzes).
- (4) Neben den vom Dienstgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach Abschnitt 4 zustehenden Bezüge entrichtet der Dienstgeber gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b des Altersteilzeitgesetzes zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag zwischen den nach Abschnitt 4 zustehenden Bezügen einerseits und 90 v.H. des Arbeitsentgelts im Sinne des Abs. 2 zuzüglich des sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungskasse, höchstens aber der Beitragsbemessungsgrenze, andererseits.
- (5) Ist der Mitarbeiter von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss des Dienstgebers zu einer anderen Zukunftssicherung um den Betrag, den der Dienstgeber nach Absatz 4 bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.
- (6) Die Regelungen der Absätze 1 bis 5 gelten auch in den Fällen, in denen eine auf Basis dieser Bestimmungen geschlossene Vereinbarung eine Verteilung der Arbeitsleistung Abschnitt 3 Abs. 2) vorsieht, die sich auf einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren erstreckt.
- (7) Mitarbeiter, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten für je 0,3 v.H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v.H. der Vergütung (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen die dem Mitarbeiter im letzten Monat vor dem Ende des Altersteilzeitdienstverhältnisses zugestanden hätte, wenn er mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (Abschnitt 3 Abs. 1 Unterabs. 2) beschäftigt gewesen wäre. Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitdienstverhältnisses gezahlt.

## 6. Nebentätigkeit

Der Mitarbeiter darf während des Altersteilzeitdienstverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitdienstverhältnisses ständig ausgeübt worden. Die bestehende Regelung des § 5 Abs. 2 der DVO bleibt unberührt.

### 7. Urlaub

Für den Mitarbeiter, der im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell (Abschnitt 3 Abs. 2 Buchst. a) beschäftigt wird, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Mitarbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

### 8. Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen

- (1) In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen (Abschnitt 5) längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung (Abschnitt XII Abs. (b) der Anlage 1 zur DVO), der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach Abschnitt 5 Abs. 1 und 2 darüber hinaus längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen (Abschnitt XII der Anlage 1 zur DVO). Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach Abschnitt 5 Abs. 1 und 2 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

Im Falle des Bezugs von Krankengeld (§§ 44 ff SGB V), Versorgungskrankengeld (§§ 16 ff BVG), Verletztengeld (§§ 45 ff SGB VII), Übergangsgeld (§§ 49 ff SGB VII) oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen tritt der Mitarbeiter für den nach Unterabsatz 1 maßgebenden Zeitraum seine gegen die Bundesanstalt für Arbeit bestehenden Ansprüche auf Altersteilzeitleistungen (§ 10 Abs. 2 des Altersteilzeitgesetzes) an den Dienstgeber ab.

- (2) Ist der Mitarbeiter, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ableistet, während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (Abschnitt XII Abs. (b) der Anlage 1 zur DVO) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.
- (3) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der der Mitarbeiter eine unzulässige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit im Sinne des Abschnitts 6 ausübt oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhezeiträume werden zusammengerechnet.
- (4) Wenn der Mitarbeiter infolge Krankheit den Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeitarbeit nicht zum arbeitsvertraglich festgelegten Zeitpunkt erreicht, verhandeln die Dienstvertragsparteien über eine interessengerechte Vertragsanpassung.

### 9. Ende des Dienstverhältnisses

- (1) Das Dienstverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.
- (2) Das Dienstverhältnis endet unbeschadet der sonstigen Beendigungstatbestände (§§ 14 - 19 der DVO)

## **Altersteilzeit**

- a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Versicherten maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können oder
  - b) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung bereit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.
- (3) Endet bei einem Mitarbeiter, der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell Abschnitt 3 Abs. 2 Buchst. a) beschäftigt wird, das Dienstverhältnis vorzeitig, hat er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach den Abschnitten 4 und 5 erhaltenen Bezügen und Aufstockungsleistungen und den Bezügen für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod des Mitarbeiters steht dieser Anspruch seinen Erben zu.

### **10. Mitwirkungspflicht**

- (1) Der Mitarbeiter hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen.
- (2) Der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn er die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass er Mitwirkungspflichten nach Absatz (1) verletzt hat.

### **11. Inkrafttreten**

Die Regelungen über Altersteilzeit gelten ab 1. Juli 1998. Zuvor abgeschlossene Vereinbarungen über Altersteilzeit bleiben unberührt.

## **Anlage 20 zur DVO**

### **Dienstvertragsbestimmungen für Lehrer**

Für die in § 2 Abs. 3, Unterabsatz 1 DVO genannten Mitarbeiter gilt die DVO mit den folgenden Maßgaben:

#### **§ 1 Eingruppierung (Abschnitt I Abs. a und c, DVO, Anlage 1)**

Lehrer an katholischen Schulen sind in diejenige Vergütungsgruppe der DVO eingruppiert, die nach den Eingruppierungsrichtlinien für Lehrer im jeweiligen Bundesland der Vergütungsgruppe für vergleichbare Lehrer an staatlichen Schulen entspricht.

#### **§ 2 Vergütung (DVO, Anlagen 3, 4 und 4a)**

Die Vergütung der Lehrer richtet sich nach den von der KODA für sie beschlossenen und ordnungsgemäß in Kraft gesetzten Vergütungstabellen (Grundvergütung, Ortszuschlag, allgemeine Zulage) in ihrer jeweiligen Fassung.

Protokollnotiz zu § 2:

Soweit die Refinanzierung der katholischen Schulen im jeweiligen Bundesland von der Anwendung staatlicher Vergütungstabellen (z. B. des BAT) abhängig ist, werden diese der Beschlussfassung der KODA zugrunde gelegt.

#### **§ 3 Zulagen (DVO, Anlage 10)**

Lehrer erhalten eine allgemeine monatliche Zulage gemäß Anlage 10 zu DVO. Im Übrigen gelten grundsätzlich die jeweils für den staatlichen Bereich im jeweiligen Bundesland für Lehrer festgelegten Zulagen. Schulträger und Mitarbeitervertretung können durch eine Dienstvereinbarung für ihren Zuständigkeitsbereich eine abweichende Regelung treffen.

#### **§ 4 Pflichtstunden/Regelwochenstunden (§ 1, DVO, Anlage 5)**

- a) Es gelten grundsätzlich die jeweils für den staatlichen Bereich im jeweiligen Bundesland festgelegten Pflichtstundenzahlen/Regelwochenstundenzahlen für vergleichbare Lehrer. Schulträger und Mitarbeitervertretung können durch eine Dienstvereinbarung für ihren Zuständigkeitsbereich eine abweichende Regelung treffen.
- b) Teilbeschäftigung liegt vor, wenn weniger als die vorgenannten Pflichtstunden/Regelwochenstunden vereinbart sind.
- c) Für Pflichtstundenermäßigungen gilt grundsätzlich die jeweils von der zuständigen staatlichen Stelle im jeweiligen Bundesland getroffene Regelung. Schulträger und Mitarbeitervertretung können durch eine Dienstvereinbarung für ihren Zuständigkeitsbereich eine abweichende Regelung treffen.

## **Dienstvertragsbestimmungen für Lehrer**

### **§ 5 Vertretungsstunden, Mehrarbeit und Überstunden (DVO, Anlagen 6 und 6a)**

Für die Anordnung, Ableistung und Abgeltung von Vertretungsstunden, Mehrarbeit und Überstunden gelten grundsätzlich die jeweils für den staatlichen Bereich im jeweiligen Bundesland festgelegten Bestimmungen. Schulträger und Mitarbeitervertretung können durch eine Dienstvereinbarung für ihren Zuständigkeitsbereich eine abweichende Regelung treffen.

Ein Ausgleich von Mehrarbeit und Überstunden durch Arbeitsbefreiung ist nicht möglich.

### **§ 6 z. Zt. nicht besetzt<sup>27</sup>**

### **§ 7 Erholungsurlaub (Abschnitt I, DVO, Anlage 14)**

Der Anspruch auf Erholungsurlaub gilt als durch die Schulferien abgegolten.

### **§ 8 Kündigung (§ 14 Abs. 2; § 15 Abs. 4, DVO)**

Die ordentliche Kündigung ist unter Wahrung der Fristen in § 14 Abs. 2 der DVO zum Schluss eines Schuljahres (31. Juli) möglich.

### **§ 9 Sonstige Beendigung des Dienstverhältnisses (§ 19 Abs. 3, DVO)**

Das Dienstverhältnis endet ohne Kündigung mit Ende des laufenden Schuljahres (31. Juli), in dem der Lehrer das 65. Lebensjahr vollendet.

---

<sup>27</sup> KODA-Beschluss vom 05.06.2003, gültig ab 01.01.2004

## Beschlüsse der Zentral – KODA

### 1. Entgeltumwandlung (vom 15.04.2002 bzw. 06.11.2002)

Unter Bezugnahme auf § 17 Abs. 3 und 5 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) beschließt die Zentral-KODA gemäß § 3 Abs. 1 Ziff. 1 Zentral-KODA-Ordnung (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 § 10a EStG in Anspruch nimmt.
- (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 Betrags 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) Macht ein Mitarbeiter von der Entgeltumwandlung Gebrauch, leistet der Dienstgeber für jeden Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13% des jeweils umgewandelten Betrages in die betriebliche Altersversorgung, sofern in diesem Monat eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht. Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).

- (5.3) 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.<sup>28</sup>
- (6) Diese Regelung tritt zum 1. Juni 2002 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2008.<sup>29</sup>

Erläuterung zu Nr. 6 der Regelung:

- (1) Die Zentral-KODA ist sich einig, dass am 31. Dezember 2004 (Nr. 6 der Regelung) die Möglichkeit der Entgeltumwandlung nicht enden soll.
- (2) Die Befristung bis zum 31. Dezember 2004 (Nr. 6 der Regelung) soll die Möglichkeit eröffnen, die Regelung zur Entgeltumwandlung nach einer Anlaufphase von etwa 2 Jahren zu überprüfen auf Entwicklungen, die eine Korrektur der Regelung erforderlich machen. Dies gilt insbesondere für die Zulassung weiterer Kassen (Nr. 4 der Regelung) aufgrund z. B. unterschiedlicher Rentabilität.

---

<sup>28</sup> Zentral-KODA-Beschluss vom 06.11.2002

<sup>29</sup> Zentral-KODA-Beschluss vom 01.07.2004

## **Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich**

### **2. Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich (vom 01.07.2004)**

#### **§ 1 Geltungsbereich**

- 1) Diese Ordnung gilt für Tätigkeiten von Mitarbeitern im liturgischen Bereich, auf die gemäß § 3 Absatz 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 Begriffsbestimmung**

Hinsichtlich der in dieser Ordnung verwendeten Begriffe wird § 2 des Arbeitszeitgesetzes vom 6. Juni 1994 (BGBl. I Seite 1170) für entsprechend anwendbar erklärt.

#### **§ 3 Arbeitszeit**

- 1) Die Arbeitszeit ist dienstplanmäßig auf höchstens sechs Tage in der Woche zu verteilen.
- 2) Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 26 Wochen im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden.
- 3) Die tägliche Arbeitszeit kann an Ostern und Weihnachten an bis zu drei aufeinanderfolgenden Tagen sowie an bis zu acht besonderen Gemeindefesttagen auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit innerhalb von vier 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 sechs bis zu neun Stunden und von mindestens 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Pausen

## **Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich**

nach Satz 1 können in Zeitabschnitten von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Mitarbeiter nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

### **§ 5 Ruhezeit**

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

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

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

### **§ 7 Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Arbeitszeitschutzregelungen, die von in Artikel 7 GrO genannten Kommissionen beschlossen und spätestens bis zum 1. Januar 2006 in Kraft gesetzt sind, bleiben einschließlich etwaiger künftiger Änderungen unberührt.

# **DIENSTVERTRAGSORDNUNG – BISTUM Magdeburg DVO**

**Zusammengestellt von der Personalabteilung des Bischöflichen Ordinariates  
Magdeburg**

**Stand: 01. August 2006**

## **KIRCHLICHE DIENSTVERTRAGSORDNUNG (DVO)..... 1**

### **Präambel ..... 1**

§ 1	Allgemeines über den kirchlichen Dienst.....	1
§ 2	Geltungsbereich.....	1
§ 3	Ausnahmen vom Geltungsbereich.....	2
§ 4	Allgemeine Dienstpflichten.....	2
§ 5	Besondere Dienstpflichten .....	3
§ 6	Personalakte .....	3
§ 7	Einstellung .....	4
§ 8	Ärztliche Untersuchungen während des Arbeitsverhältnisses.....	4
§ 9	Versetzung und Abordnung .....	4
§ 9a	Arbeitszeit .....	5
§ 9b	Arbeitsversäumnis.....	5
§ 10	Arbeitsbefreiung.....	5
§ 10a	Fort- und Weiterbildung.....	8
§ 11	Beschäftigungszeit .....	8
§ 11a	Dienstzeit .....	9
§ 11b	Ausschlussfrist zu § 11 und § 11a.....	10
§ 12	Vergütung.....	10
§ 12a	Fürsorge bei Krankheit.....	10
§ 13	Erholungsurlaub .....	10
§ 14	Ordentliche Kündigung.....	10
§ 15	Sonderregelung für den unkündbaren Mitarbeiter.....	11
§ 16	Außerordentliche Kündigung .....	12
§ 17	z. Zt. nicht besetzt .....	12
§ 18	Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.....	13
§ 19	Sonstige Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	14
§ 20	Zeugnis und Arbeitsbescheinigung .....	14
§ 21	Schutzkleidung, Dienstkleidung.....	14
§ 22	Schlichtung.....	15
§ 23	Ausschlussfrist .....	15
§ 24	Inkrafttreten.....	15

<b>Anlage 1 zur DVO Vergütungsordnung.....</b>	<b>16</b>
I Eingruppierung.....	16
Ia Höhergruppierung .....	16
Ib Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit.....	16
Ic Eingruppierung bei nicht erfüllter Ausbildungsvoraussetzung .....	16
II Dienstbezüge .....	17
III Grundvergütung .....	17
IV Grundvergütung der Mitarbeiter ab vollendetem 18. Lebensjahr bis zur Erreichung des Eingangsalters.....	19
V Ortszuschlag .....	19
VI Gesamtvergütung der Mitarbeiter vor vollendetem 18. Lebensjahr .....	22
VII z. Zt. nicht besetzt .....	22
VIII z. Zt. nicht besetzt .....	22
IX z. Zt. nicht besetzt .....	22
IXa Dienstwohnungen.....	22
X Zusatzbestimmungen zu den Bezügen .....	23
XI Vergütung für Sonderleistungen der Mitarbeiter.....	24
XII Krankenbezüge.....	25
XIIa Anzeige- und Nachweispflichten .....	27
XIIb Forderungsübergang bei Dritthaftung .....	28
XIII Zusätzliche Altersversorgung .....	28
XIV Weihnachtswendung.....	29
XV Zuwendungen im Todesfall.....	32
<b>Anlage 2 zur DVO Vergütungsgruppen nach Tätigkeitsmerkmalen.....</b>	<b>34</b>
<b>Anlage 3 zur DVO Grundvergütung .....</b>	<b>55</b>
<b>Anlage 4 zur DVO Ortszuschlag .....</b>	<b>57</b>
<b>Anlage 4 a zur DVO Sonstige Vergütungstabellen .....</b>	<b>58</b>
A Stundenvergütungen.....	58
B z. Zt. nicht besetzt .....	59
C z. Zt. nicht besetzt .....	59
D Entgelt für Auszubildende.....	59
E Allgemeine Zulage .....	59
<b>Anlage 5 zur DVO Arbeitszeitregelung .....</b>	<b>60</b>
<b>Anlage 5b zur DVO Sabbatzeitregelung .....</b>	<b>63</b>
<b>Anlage 6 zur DVO Überstundenregelung .....</b>	<b>68</b>
<b>Anlage 6 a zur DVO Stunden-, Überstundenvergütung, Zeitzuschläge .....</b>	<b>69</b>
<b>Anlage 7 zur DVO Ausbildungsverhältnisse.....</b>	<b>70</b>
<b>Anlage 8 zur DVO Versorgungsordnung .....</b>	<b>73</b>
<b>Anlage zur Anlage 8 der DVO Altersvorsorgeplan 2001 .....</b>	<b>84</b>

<b>Anlage 1 zum Altersvorsorgeplan 2001 .....</b>	<b>88</b>
<b>Anlage 2 zum Altersvorsorgeplan 2001 .....</b>	<b>89</b>
<b>Anlage 9 zur DVO Vermögenswirksame Leistungen.....</b>	<b>90</b>
<b>Anlage 10 zur D V O Zulagen für die Mitarbeiter .....</b>	<b>92</b>
<b>Anlage 11 z. Zt. Nicht besetzt .....</b>	<b>93</b>
<b>Anlage 11a zur DVO Geburtsbeihilfe.....</b>	<b>93</b>
<b>Anlage 12 zur DVO Vergütung für Mitarbeiter in AB-Maßnahmen .....</b>	<b>94</b>
<b>Anlage 13 z. Zt. Nicht besetzt .....</b>	<b>94</b>
<b>Anlage 14 zur DVO Erholungsurlaub, Urlaubsgeld, Sonderurlaub.....</b>	<b>94</b>
I. Erholungsurlaub .....	94
II. Urlaubsgeld .....	98
III. Sonderurlaub.....	99
<b>Anlage 15 zur DVO Übergangsgeld .....</b>	<b>101</b>
<b>Anlage 16 zur DVO Jubiläumsregelung.....</b>	<b>105</b>
<b>Anlage 17 zur DVO Altersteilzeit.....</b>	<b>106</b>
<b>Anlage 20 zur DVO Dienstvertragsbestimmungen für Lehrer .....</b>	<b>111</b>
<b>Beschlüsse der Zentral – KODA .....</b>	<b>113</b>
1. Entgeltumwandlung .....	113
2. Ordnung für den Arbeitzeitschutz im liturgischen Bereich .....	115

# **Kirchliche Dienstvertragsordnung**

- DVO -

## **Bistum Magdeburg**