700. Kirchliche Anstellungsordnung (KAO)[1]

Vom 10. November 2006

(Abl. 62 S. 253), geändert durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 10. November 2006 (Abl. 62 S. 309), vom 8. Dezember 2006 (Abl. 62 S. 328), vom 16. Februar 2007 (Abl. 62 S. 380 und S. 399), vom 20. April 2007 (Abl. 62 S. 463), vom 22. Juni 2007 (Abl. 62 S. 519 und 521), vom 27. Juli 2007 (Abl. 62 S. 595), vom 5. Oktober 2007 (Abl. 62 S. 629, 631), vom 30. November 2007 (Abl. 63 S. 28), vom 29. Februar 2008 (Abl. 63 S. 94), vom 6. Juni 2008 (Abl. 63 S. 132), vom 18. Juli 2008 (Abl. 63 S. 144), vom 25. Juli 2008 (Abl. 63 S. 160), vom 28. August 2008 (Abl. 63 S. 149), vom 5. Dezember 2008 (Abl. 63 S. 302), vom 3. April 2009 (Abl. 63 S. 368), vom 24. Juli 2009 (Abl. 63 S. 565), vom 17. August 2009 (Abl. 63 S. 411), vom 4. Dezember 2009 (Abl. 64 S. 14), vom 12. Februar 2010 (Abl. 64 S. 64), vom 24. März 2010 (Abl. 64 S. 78), vom 16. Juli 2010 (Abl. 64 S. 177), vom 22. Oktober 2010 (Abl. 64 S. 286), vom 10. Dezember 2010 (Abl. 64 S. 312), vom 25. März 2011 (Abl. 64 S. 391), vom 20. Mai 2011 (Abl. 64 S. 398), vom 15. Juli 2011 (Abl. 64 S. 424, 429), vom 14. Oktober 2011 (Abl. 64 S. 538), vom 9. Dezember 2011 (Abl. 65 S. 13), vom 30. März 2012 (Abl. 65 S. 129), vom 19. Oktober 2012 (Abl. 65 S. 359), vom 18. Oktober 2013 (Abl. 65 S. 704), vom 21. Februar 2014 (Abl. 66 S. 90), vom 9. Mai 2014 (Abl. 66 S. 109 und S. 110), vom 11. Juli 2014 (Abl. 66 S. 146), vom 5. Dezember 2014 (Abl. 66 S. 305), vom 27. Februar 2015 (Abl. 66 S. 343), vom 10. Juli 2015 (Abl. 66 S. 481), vom 29. Februar 2016 (Abl. 67 S. 25, 26, 27), vom 22. April 2016 (Abl. 67 S. 88, 99), vom 15. Juli 2016 (Abl. 67 S. 110, 112 ff.), (Abl. 67 S. 150), vom 28. Oktober 2016 (Abl. 67 S. 312), vom 9. Dezember 2016 (Abl. 67 S. 355), vom 29. April 2016 (ABl. 67 S. 382), vom 7. Februar 2017 (Abl. 68 S. 102 und 104), vom 14. Juli 2017 (Abl. 67 S. 432, 434), vom 17. Juli 2017 (Abl. 68 S. 103, 104 und 105), vom 27. Oktober 2017 (Abl. 67 S. 546), vom 23. Februar 2018 (Abl. 68 S. 28), vom 30. Mai 2018 (Abl. 68 S. 60, 61, 68 und 74ff.), vom 4. Mai 2018 (Abl. 68 S. 152), vom 13. Juli 2018 (Abl. 68 S. 166), vom 19. Oktober 2018 (Abl. 68 S. 319 ff., ber. S. 402), vom 7. Dezember 2018 (Abl. 68 S. 367 f.), vom 22. Februar 2019 (Abl. 68 S. 488 ff. u. 492), vom 19. Juli 2019 (Abl. 68 S. 513 ff., 525 ff. u. 527), vom 11. Oktober 2019 (Abl. 68 S. 741 ff. u. 747 f.), vom 19. März 2020 (Abl. 69 S. 70f.), vom 23. April 2020 (Abl. 69 S. 82), vom 30. April 2020 (Abl. 69 S. 99), vom 15. Mai 2020 (Abl. 69 S. 102 u. Abl. 69 S. 108 ff.) vom 17. Juli 2020 (Abl. 69 S. 233), vom 6. Dezember 2019 (Abl. 69 S. 242 ff.), vom 7. Februar 2020 (Abl. 69 S. 245), vom 17. Juli 2020

1 *Anstelle der im TVöD verwendeten Begriffe gelten die kirchlichen Begriffe.*

(Abl. 69 S. 248 ff.), vom 9. Oktober 2020 (Abl. 69 S. 299 ff.), vom 11. Dezember 2020 (Abl. 69 S. 337), vom 29. Januar 2020 (Abl. 69 S. 397 und 398), vom 19. Februar 2021 (Abl. 69 S. 418 ff.), vom 23. April 2021 (Abl. 69 S. 432), vom 21. Mai 2021 (Abl. 69 S. 439), vom 21. Mai 2021 (Abl. 69 S. 459 ff.), durch Bekanntmachung von Tarifverträgen vom 25. Oktober 2020 (Abl. 69 S. 583 ff.), durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 16. Juli 2021 (Abl. 69 S. 612, 619 ff.), vom 15. Oktober 2021 (Abl 69 S. 646), durch Bekanntmachung von Tarifverträgen vom 25. Oktober 2020 (Abl. 69 S. 583, ber. S. 651; Abl. 69 S. 591), durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 10. Dezember 2021 (Abl. 70 S. 58, 59 f.), vom 18. Februar 2022 (Abl. 70 S. 113), vom 20. Mai 2022 (Abl. 70 S. 350, 354), vom 15. Juli 2022 (Abl. 70 S. 379 u. 387), vom 14. Oktober 2022 (Abl. 70 S. 409), vom 9. Dezember 2022 (Abl. 70 S. 463, 467), vom 23. Dezember 2022 (Abl. 70 S. 470), vom 17. Februar 2023 (Abl. 70 S. 516 u. 519), vom 12. Mai 2023 (Abl. 70 S. 691 u. 693), vom 14. Juli 2023 (Abl. 70 S. 708, u. 709), vom 20. Oktober 2023 (Abl. 70 S. 724 u. 725 u. 726), vom 8. Dezember 2023 (Abl. 71 Nr. 18), vom 16. Februar 2024 (Abl. 71 Nr. 32 u. Nr. 33), vom 17. Mai 2024 (Abl. 71 Nr. 49 u. Nr. 50 u. Nr. 51 u. Nr. 52 u. Nr. 53), vom 12. Juli 2024 (Abl. 71 Nr. 74 u. Nr. 75 u. Nr. 76), vom 18. Oktober 2024 (Abl. 71 Nr. 114 u. Nr. 115 u. Nr. 116), vom 13. Dezember 2024 (Abl. 71 Nr. 117 u. Nr. 118 u. Nr. 119 u. Nr. 120), vom 14. Februar 2025 (Abl. 71 Nr. 136 u. Nr. 137 u. Nr. 138 u. Nr. 139) und vom 16. Mai 2025 (Abl.71 Nr. 163)

Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis

ABSCHNITT I
ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

§ 1 Grundlegung

§ 1 a Geltungsbereich

§ 1 b Ausnahmen vom Geltungsbereich

§ 1 c Anwendung tariflicher Bestimmungen

§ 1 d Anstellungsfähigkeit

§ 1 e Sonderregelungen

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

§ 5 Qualifizierung

ABSCHNITT II
ARBEITSZEIT

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

§ 7 Sonderformen der Arbeit

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 8 a Arbeitszeit Fahrer/Fahrerinnen in Vertrauensstellung

§ 9 Bereitschaftszeiten

§ 10 Arbeitszeitkonto

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

ABSCHNITT III
EINGRUPPIERUNG, ENTGELT UND SONSTIGE LEISTUNGEN

§ 12 Eingruppierung

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

§ 14 a Zulagen für besondere Vertretungssituationen und zusätzliche Tätigkeiten

§ 15 Tabellenentgelt

§ 16 (VKA) Stufen der Entgelttabelle

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

§ 18 (VKA) Leistungsentgelt

§ 19 Erschwerniszuschläge

§ 20 (VKA) Jahressonderzahlung

§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

§ 23 Besondere Zahlungen

§ 23 a Dienstreisen/Reisekosten

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

§ 25 Betriebliche Altersversorgung

ABSCHNITT IV
URLAUB UND ARBEITSBEFREIUNG

§ 26 Erholungsurlaub

§ 27 Zusatzurlaub

§ 28 Sonderurlaub

§ 29 Arbeitsbefreiung

ABSCHNITT V
BEFRISTUNG UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

§ 31 Führung auf Probe

§ 32 Führung auf Zeit

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

§ 34 a Unkündbare Beschäftigte

§ 35 Zeugnis

§ 36 (VKA) Anwendung weiterer Tarifverträge

§ 37 Ausschlussfrist

§ 38 Begriffsbestimmungen

§ 38 a (VKA) Übergangsvorschriften

ABSCHNITT VI
BESONDERE BESTIMMUNGEN

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

ABSCHNITT VII
ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 43 In-Kraft-Treten, Übergangsbestimmungen

[Anhang zu § 6 (VKA)]

Anhang zu § 16 (Bund)

Anhang zu § 16 (VKA)

Anhang zu Anlage A (VKA) *[aufgehoben]*

Anlage A (Bund)

Anlage A (VKA)

ANHANG ZUR KAO: ANLAGENVERZEICHNIS

Anlage 1.1.1 zur KAO Arbeitsvertrag

Anlage 1.1.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Annahme von Zuwendungen

Anlage 1.1.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Anlage 1.2.1 zur KAO Vergütungsgruppenpläne

Anlage 1.2.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Überleitung der unter den Geltungsbereich der KAO fallenden Beschäftigten in das ab 1. Oktober 2006 geltende kirchliche Arbeitsvertragsrecht (AR-Ü)

Anlage 3 TVÜ-VKA Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Oktober 2005# und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge (VKA)

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

Anlage 2 TVÜ-Bund Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September/1. Oktober 2005# vorhandene Beschäftigte für die Überleitung (Bund)

Anlage 3 TVÜ-Bund Strukturausgleiche für Angestellte (Bund)

Anlage 2 TVÜ-VKA Strukturausgleiche für Angestellte (VKA) - Auszug

Anlage 1.2.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Stundenentgeltsätze für kurzfristig beschäftigte Aushilfen und Vertretungskräfte

Anlage 1.2.4 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte

Anhang zur Anlage 1.2.4 zur KAO Vereinbarung über die Festlegung der Rahmenbedingungen für die Übernahme einzelner Einsätze als Aushilfs- bzw. Vertretungskraft (Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO)

Anlage 1.2.5 Arbeitsrechtliche Regelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit

Anlage 1.2.6 zur KAO Beschäftigte werben Beschäftigte

Anlage 1.2.7 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (AR Inflationsausgleich)

Anlage 1.2.8 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über arbeitsmarktbedingte Zulagen

Anlage 1.3.1 zur KAO Ordnung über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten (Bildschirmordnung)

Anlage 1.3.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Telearbeit - Dienstzimmer im Privatbereich -

Anlage 1.4.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zu Fortbildungen und anderen Mitarbeiterfördermaßnahmen

Anhang zur Anlage 1.4.1 zur KAO - Vertrag über Mitarbeiterfördermaßnahmen

Anlage 1.4.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Durchführung der Personalentwicklung für die privatrechtlich angestellten kirchl. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg

Anlage 1.5.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz personenbezogener Daten im Zusammenhang mit Qualitätssicherung, Leistungsabrechnung und Statistiken

Anlage 1.5.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz personenbezogener Daten kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Anwendung von Personalerfassungs- und Informationssystemen

Anlage 1.5.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz personenbezogener Daten kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Anwendung von Finanzsystemen, z. B. Navision-K; Navision-S; Infoma-newsystem

Anlage 1.5.4 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz personenbezogener Daten kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnik, z. B. Software im Bereich Bürokommunikation, Cloud-Computing, Client-/Serverbetriebssysteme

Anlage 1.6.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern in der Evangelischen Landeskirche Württemberg

Anlage 1.6.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Übernahme des TV Flex AZ

Anlage 1.6.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige betriebliche Altersvorsorge

Anlage 1.7.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Vermeidung einer wirtschaftlichen Notlage

Anlage 1.7.2 zur KAO Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen, bei Personalabbau und Einschränkungen bzw. Schließung von Einrichtungen und Dienststellen (Sicherungsordnung-KAO)

Anlage 1.7.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung betreffend Kurzarbeit in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

Anlage 2.1.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse der Auszubildenden und Schüler/Schülerinnen im kirchlichen Dienst

Anlage 2.1.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Eingruppierung von Studierenden

Anlage 2.1.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen

Anlage 2.1.4 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse der Auszubildenden im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zum sozialpädagogischen Assistenten/zur sozialpädagogischen Assistentin (PIA SPA)

Anlage 2.2.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über Praktikumsverhältnisse vor Beginn oder während einer Schul- oder Hochschulausbildung (Vor- und Zwischenpraktikumsordnung)

Anlage 2.2.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über Anerkennungspraktika (Anerkennungspraktikumsordnung)

Anlage 2.2.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse von Orientierungspraktikantinnen und -praktikanten

Anhang zur Anlage 2.2.3 zur KAO Vertrag für Orientierungspraktikantinnen und -praktikanten

Anlage 3.1.1 zur KAO Ordnung für den Berufseinstieg von Diakonen und Diakoninnen

Anlage 3.1.2 zur KAO Ordnung für das Anerkennungsjahr in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit und der Religionspädagogik für Absolventen und Absolventinnen der kirchlich anerkannten Ausbildungsstätten gemäß § 3 Abs. 4 des Diakonen- und Diakoninnengesetzes

Anlage 3.1.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Dienstbefreiung und zur Kostenübernahme der Aufbauausbildung sowie der Fortbildung der Diakone und Diakoninnen

Anlage 3.2.1 zur KAO Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Tageseinrichtungen für Kinder im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg

Anlage 3.2.2 zur KAO Besondere Regelungen für Beschäftigte im Erziehungsdienst

Anlage 3.2.3 zur KAO Sonderregelung für Beschäftigte im Erziehungsdienst im Evangelischen Kirchenkreis Stuttgart

Anlage 3.3.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse von Beschäftigten in der Forstwirtschaft

Anlage 3.4.1 zur KAO Jahresarbeitszeit im Mesner- und Hausmeisterdienst gemäß § 39 Abs. 5 KAO

Anlage 3.5.1 zur KAO Pauschalierte Festlegung der Arbeitszeit auf kirchenmusikalischen C-Stellen und bei Vertretungs- und Aushilfsdiensten nach Anlage 1.2.3 zur KAO

Anlage 3.5.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Bewertung der Dienstaufträge der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Anlage 3.6.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Vergütung nebenberuflicher Kirchenpflegerinnen und Kirchenpfleger für das Führen eines Baubuches

Anlage 3.7.1 zur KAO Dienstordnung für die Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege

Anlage 3.7.3 zur KAO Besondere Regelungen für Beschäftigte in der Kranken- und Altenpflege

Anlage 3.7.4 zur KAO Besondere Regelungen für Beschäftigte in der Nachbarschaftshilfe

Anlage 3.8.1 zur KAO Dienstordnung für Religionspädagogen, Religionspädagoginnen und sonstige kirchliche Religionslehrkräfte im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg, die nicht in das Amt der Diakonin/des Diakons berufen sind

Anlage 3.8.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Vergütung von Lehrern/Lehrerinnen an kirchlichen Schulen, deren Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis vorgesehen ist

Anlage 3.8.4 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über den Umfang der Lehrverpflichtungen für die Lehrkräfte an der Hochschule für Kirchenmusik der Evang. Landeskirche in Württemberg (Lehrverpflichtungsordnung – LVO)

Anlage 3.8.5 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die befristete Anstellung und Vergütung von Studierenden des Masterstudiengangs Religionspädagogik für die Erteilung von Religionsunterricht an Beruflichen Schulen

Anlage 3.10.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung für Beschäftigte in Waldheimen

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG[1]) vom 27. Juni 1980 (Abl. 49 S. 125 ff.) die folgende Anstellungs- und Vergütungsordnung für die privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachstehend Beschäftigte genannt) im kirchlichen Dienst im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg beschlossen:

Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften

§ 1
Grundlegung

(1) Der kirchliche Dienst wird durch den Auftrag bestimmt, den die Kirche von ihrem Herrn erhalten hat und wie er in § 1 der Verfassung der Evangelischen Landeskirche in Württemberg beschrieben ist[2]. Die Beschäftigten haben den ihnen anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu versehen und sich um fachliche Fortbildung zu bemühen. In ihrem gesamten Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes haben sie sich der besonderen Verantwortung bewusst zu sein, die sie als beruflich im Dienst der Kirche stehende Beschäftigte übernommen haben. Je nach Aufgabenbereich übernehmen die Beschäftigten Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher Aufgaben. Sie haben sich daher loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten, Schrift und Bekenntnis zu achten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

(2) Rechte und Pflichten der Beschäftigten ergeben sich aus ihrem Arbeitsvertrag, der Dienstanweisung und aus den für ihren Dienst geltenden Ordnungen.

(3) Der Treue und Gewissenhaftigkeit, die von den Beschäftigten erwartet wird, entspricht auf Seiten des Dienstgebers die Fürsorge für sie, nämlich die Rechte und Belange der Beschäftigten zu wahren und ihnen die Erfüllung ihrer Dienstaufgaben im Rahmen des Möglichen zu erleichtern.

(4) Beschäftigte haben bei ihrer beruflichen und ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot). Sexuelle Kontakte zu Personen, die zu ihnen in einem Obhutsverhältnis, in einer Seelsorgebeziehung oder in einer vergleichbaren Vertrauensbeziehung stehen, sind ihnen untersagt. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen Beschäftigte nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Verhaltensweisen missbrauchen (Abstinenzgebot). Gleiches gilt für Beschäftigte, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder erwachsene Schutzbefohlene beaufsichtigen, be-

---

1 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 680 dieser Sammlung.

2 § 1 der Kirchenverfassung lautet: „Die evangelisch-lutherische Kirche in Württemberg, getreu dem Erbe der Väter, steht auf dem in der Heiligen Schrift gegebenen, in den Bekenntnissen der Reformation bezeugten Evangelium von Jesus Christus, unserem Herrn. Dieses Evangelium ist für die Arbeit und Gemeinschaft der Kirche unantastbare Grundlage.“

treuen, erziehen, unterrichten, ausbilden, pflegen oder die sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen Kontakt haben. Näheres regelt hierzu die Anlage 1.1.3 zur KAO.

Protokollnotiz (KAO) zu § 1 Absatz 4:

Die allgemeinen Pflichten der Dienststellenleitungen ergeben sich aus § 2 Allgemeine Gewaltschutzbestimmungen und aus § 4 Absatz 2 Nr. 12 Satzung des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Württemberg e. V.

§ 1 a
Geltungsbereich

(1) Die Anstellungs- und Vergütungsordnung einschließlich der Anlagen ist auf alle privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Beschäftigten anzuwenden, die von der Landeskirche, einer Kirchengemeinde oder von sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Landeskirche unterstehen, durch Dienstvertrag angestellt sind oder angestellt werden.

(2) Werden Pfarrer/Pfarrerinnen ausnahmsweise im Angestelltenverhältnis (§ 108 Abs. 1 Pfarrdienstgesetz der EKD[1]) beschäftigt, gelten die für die Pfarrer/Pfarrerinnen geltenden Bestimmungen entsprechend, soweit nicht staatliches Recht entgegensteht oder kirchengesetzlich etwas anderes bestimmt ist.

(3) Werden Kirchenbeamte/Kirchenbeamtinnen ausnahmsweise auf Zeit im Angestelltenverhältnis beschäftigt, gelten die für die Kirchenbeamten/Kirchenbeamtinnen geltenden Bestimmungen entsprechend, soweit nicht staatliches Recht entgegensteht oder kirchengesetzlich etwas anderes bestimmt ist.

(4) Anstelle der Bestimmungen dieser Ordnung mit Ausnahme der § 1 Absatz 4, § 1 d und der Anlage 1.1.3 zur KAO finden für das Dienstverhältnis der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen einschließlich Fachhochschulen und Hochschulen die Bestimmungen des Landes Baden-Württemberg für vergleichbare Lehrkräfte in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß Anwendung, soweit für sie nicht Abs. 5 oder die von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossene Regelung über den Umfang der Lehrverpflichtungen für die Lehrkräfte an der Hochschule für Kirchenmusik der Evangelischen Landeskirche in Württemberg[2] gilt. Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, die die Anstellungsfähigkeit nach dem Kirchenbeamtengesetz erfüllen, gelten, wenn sie die Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis beantragen, bis zur Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit die von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen besonderen Vergütungsregelungen.[3]

---

1 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 440 u. 441 dieser Sammlung.
2 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 700-Anlage 3.8.4 dieser Sammlung.

(5) Werden beurlaubte oder zugewiesene Landesbeamte/Landesbeamtinnen während der Zeit ihrer Beurlaubung oder Zuweisung für den Dienst in einer kirchlichen Dienststelle im Sinne von Absatz 1 beschäftigt, finden für ihr Dienstverhältnis anstelle dieser Ordnung, mit Ausnahme des § 1 d, die für die Kirchenbeamten/Kirchenbeamtinnen auf Zeit geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung. Satz 1 gilt bezüglich der Versorgung mit der Maßgabe, dass der Versorgungsanspruch nur in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Versorgungsbezügen des Landes und den entsprechenden Versorgungsbezügen der Kirchenbeamten/Kirchenbeamtinnen auf Zeit mit ruhegehaltsfähigen Dienstbezügen in Höhe der zuletzt während der Beurlaubung bezahlten Vergütungen entsteht.

Für ordinierte beurlaubte Landesbeamte/Landesbeamtinnen gelten die Sätze 1 und 2 mit der Maßgabe, dass für sie anstelle der Dienst- und Versorgungsbezüge eines Kirchenbeamten/einer Kirchenbeamtin auf Zeit die Dienst- und Versorgungsbezüge eines Pfarrers/einer Pfarrerin auf Zeit treten.

(6) Die nicht beamtenrechtlich angestellten Beschäftigten einer Körperschaft des öffentlichen Rechts im Anwendungsbereich dieser Ordnung, die vollständig in eine ebensolche Körperschaft eingegliedert wird, treten mit der Umbildung kraft dieser Bestimmung in den Dienst der aufnehmenden Körperschaft. Satz 1 gilt entsprechend, wenn im Rahmen des Anwendungsbereichs dieser Ordnung eine Körperschaft mit einer oder mehreren anderen Körperschaften zu einer neuen Körperschaft zusammengeschlossen wird, wenn aus einer Körperschaft oder aus Teilen einer Körperschaft eine oder mehrere neue Körperschaften gebildet werden oder wenn Aufgaben einer Körperschaft vollständig oder teilweise auf eine oder mehrere andere Körperschaften übergehen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, auf die diese Ordnung Anwendung findet.

§ 1 b
Ausnahmen vom Geltungsbereich

Diese Ordnung – mit Ausnahme des § 1 Absatz 4, § 1 d und der Anlage 1.1.3 zur KAO – ist nicht anzuwenden auf:

a) Kirchenbeamtenverhältnisse.

b) Volontärinnen/Volontäre

c) *(unbesetzt)*

d) *(unbesetzt)*

e) Leiharbeitnehmerinnen/Leiharbeitnehmer von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind.

f) Beschäftigte, für die Eingliederungsleistungen gewährt werden.

---

3 Siehe Anlage 3.8.3.

g) Personen, die zu ihrer Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen beschäftigt werden, weil sie infolge einer körperlichen, geistigen, seelischen oder sonstigen Behinderung in ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigt sind.

h) Personen, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern überwiegend zu ihrer Betreuung.

i) Geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV mit Ausnahme der Anlage 1.2.3 zur KAO.

Soweit und solange von der Arbeitsrechtlichen Kommission keine besonderen Regelungen getroffen sind, können für Beschäftigungsverhältnisse nach den Buchstaben e) bis h) gemäß § 40 Buchstabe p) MVG.Württemberg[1] zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung Stundenvergütungen vereinbart werden, die sich an den örtlich für den öffentlichen Dienst geltenden Bestimmungen orientieren.

§ 1 c
Anwendung tariflicher Bestimmungen

(1) Auf die Dienstverhältnisse der Beschäftigten nach § 1 a dieser Ordnung finden die Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (Tarifgebiet West – Landesbezirk Baden-Württemberg) jeweils geltenden Fassung, sowie die Vergütungstarifverträge zum TVöD und die den TVöD ergänzenden Tarifverträge entsprechende Anwendung. Dies gilt nicht, wenn in dieser Ordnung etwas anderes bestimmt ist oder im Fall künftiger Änderungen oder Ergänzungen der genannten Tarifverträge bestimmt wird.

§ 1 TVöD sowie die besonderen Teile zum TVöD finden keine Anwendung.

(2) Die Tarifverträge werden der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission durch den Evangelischen Oberkirchenrat oder die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung schnellstmöglich nach der Veröffentlichung der rechtswirksam unterzeichneten Tarifverträge (z. B. durch die Gewerkschaft Ver.di oder die Vereinigung Kommunaler Arbeitgeberverbände – Landesbezirk Baden-Württemberg) zur Zustellung an die in § 15 Abs. 1 Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG)[2] Genannten zugeleitet.

(3) Haben sechs Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission oder eine der in § 15 Abs. 1 ARRG[2] genannten Stellen Bedenken, neue Tarifverträge ganz oder teilweise zu übernehmen (Abs. 1 Satz 2), ist binnen einer Frist von 2 Monaten nach Zustellung des Textes des jeweiligen Tarifvertrages durch die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen

---

1 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.
2 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 680 dieser Sammlung.

Kommission die Behandlung dieses Tarifvertrags in der Arbeitsrechtlichen Kommission gem. § 15 ARRG[1] zu beantragen und zu begründen.

Ein Verzicht auf die Einspruchsfrist ist möglich. Bis zur rechtskräftigen Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission oder des Schlichtungsausschusses nach dem ARRG[1] gilt das bisherige Recht.

(4) Nach Ablauf der in den Absätzen 1 und 3 genannten Tarifverträge oder Teile derselben gelten diese solange weiter, bis sie durch andere tarifliche Vereinbarungen oder entsprechende Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission oder des Schlichtungsausschusses nach dem ARRG[1] ersetzt werden.

(5) unbesetzt

(6) Beschäftigte, auf deren Antrag die steuerlichen Abgaben nach den gesetzlichen Bestimmungen (z. Zt. § 40 a Einkommensteuergesetz) pauschaliert werden, tragen die pauschalierten steuerlichen Abgaben aus dem steuerpflichtigen Teil des Entgelts. In begründeten Fällen kann diese Pauschalsteuerabgabe vom Dienstgeber getragen werden.

(7) Für Beschäftigte, die unregelmäßig als Aushilfen oder Vertretungskräfte eingesetzt werden, gilt unter folgenden Voraussetzungen die Anlage 1.2.4 zur KAO:

a) Der Einsatz als Aushilfs- oder Vertretungskraft erfolgt im Rahmen einer steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungsfreien nebenberuflichen Tätigkeit gemäß § 3 Nr. 26 bzw. § 3 Nr. 26 a EStG und die Freibeträge werden nicht überschritten.

b) Liegen die Voraussetzungen gemäß Buchst. a) nicht vor oder werden die Freibeträge überschritten, so kann die Anlage 1.2.4 zur KAO nur (weiter) zur Anwendung kommen, wenn eine Abrechnung als sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen nicht möglich ist, weil die Tätigkeit berufsmäßig ausgeübt wird (insbesondere bei Personen in Elternzeit oder bei Arbeitslosigkeit).

c) Im Fall b) ist Voraussetzung für die (weitere) Anwendbarkeit der Anlage 1.2.4 zur KAO, dass ein Einsatz an maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgt. Bei der Berechnung der 70 Arbeitstage sind die im Rahmen der Freibeträge geleisteten Arbeitstage mitzuzählen.

Die Anlage 1.2.4 zur KAO gilt trotz Vorliegen der vorgenannten Voraussetzungen nicht bei einem Einsatz als Aushilfs- oder Vertretungskraft in vorhersehbarem regelmäßigem Umfang. In diesem Fall ist ein Arbeitsvertrag nach Anlage 1.1.1 zur KAO abzuschließen.

(8) (aufgehoben)

(9) Für Auszubildende, Schüler/innen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege gelten die Bestimmungen der Anlage 2.1.1 zur KAO.

---

1 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 680 dieser Sammlung.

(10) Für Beschäftigte in der Forstwirtschaft gelten die Bestimmungen der Anlage 3.3.1 zur KAO.

(11) Für Praktikanten und Praktikantinnen gelten die Bestimmungen der Anlagen 2.2.1, 2.2.2 und 2.2.3 zur KAO.

(12) Für Beschäftigte im Erziehungsdienst gelten die Bestimmungen der Anlage 3.2.2 zur KAO.

(13) Für Beschäftigte in Waldheimen gelten die Bestimmungen der Anlage 3.10.1 zur KAO.

§ 1 d
Anstellungsfähigkeit

(1) Die Anstellung im kirchlichen Dienst setzt voraus, dass der/die Beschäftigte

a) Mitglied einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland ist,

b) den für die übertragenen Aufgaben vorgeschriebenen Ausbildungsgang zurückgelegt und die erforderlichen Prüfungen mit Erfolg abgelegt hat.

Die Anstellung einer/s Beschäftigten, der/die wegen einer Straftat, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zum Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt, rechtskräftig verurteilt worden ist, kommt nicht in Betracht. In begründeten Ausnahmefällen kann eine Einstellung erfolgen, wenn ein beruflich bedingter Kontakt zu Minderjährigen oder zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen auszuschließen ist. Gleiches gilt für Praktikanten/Praktikantinnen und Auszubildende. Hierzu ist eine Stellungnahme des Fachreferats im Evangelischen Oberkirchenrats einzuholen.

(2) Kirchenpfleger/Kirchenpflegerinnen bzw. Kirchenbezirksrechner/Kirchenbezirksrechnerinnen müssen die Voraussetzungen des § 37 der Kirchengemeindeordnung (KGO)[1] bzw. des § 22 der Kirchenbezirksordnung (KBO)[2] erfüllen.

(3) Ausnahmen von dem Erfordernis des Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a) sind nur mit Genehmigung des Evangelischen Oberkirchenrats zulässig. Der Antrag ist in Textform an den Evangelischen Oberkirchenrat zu stellen. Ihm ist die Stellungnahme der Mitarbeitervertretung beizufügen.

(4) Unberührt bleiben Vorschriften über die Eignung, Vorbildung und Anstellungsfähigkeit sowie über die Dienstobliegenheiten kirchlicher Amtsträger/Amtsträgerinnen, die nach den kirchlichen Ordnungen für diese allgemein oder für einzelne Gruppen von ihnen (z. B. Gemeindediakone/Gemeindediakoninnen, Religionspädagogen/Religionspädagoginnen oder Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen) ohne Rücksicht auf die Rechtsform ihrer Anstellung gelten.

---

1 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 50 u. 51 der Kirchlichen Rechtssammlung.
2 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 60 u. 61 der Kirchlichen Rechtssammlung.

§ 1 e
Sonderregelungen

In Ausnahmefällen können für das Arbeitsverhältnis einzelvertraglich Sonderregelungen getroffen werden, die von dieser Ordnung abweichen; sie bedürfen der Genehmigung eines von der Arbeitsrechtlichen Kommission beauftragten Gremiums. Der Antrag ist rechtzeitig in Textform an die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission zu stellen und ausführlich zu begründen. Ihm ist die Stellungnahme der Mitarbeitervertretung beizufügen.

§ 2
Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

Anstelle von § 2 Abs. 1 und 2 TVöD wird bestimmt:

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich nach dem Muster der Anlage 1.1.1 zur KAO abgeschlossen.

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

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

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

Ergänzend zu § 2 TVöD wird bestimmt:

(5) Wird von einem/einer unkündbaren Beschäftigten (§ 34 Abs. 2) bei einem anderen kirchlichen Dienstgeber ein neues Arbeitsverhältnis begründet, so entfällt die Probezeit, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis nicht aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen beendet wurde.

(6) Wurde einem/einer noch nicht unkündbaren Beschäftigten aus den in § 34 a (unkündbare Beschäftigte) genannten Gründen von seinem/ihrem bisherigen Dienstgeber gekündigt, soll der künftige kirchliche Dienstgeber die Probezeit angemessen verkürzen, sofern nicht auf eine Probezeit ganz verzichtet wird.

§ 3
Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Satz 1 gilt nicht für die Mitteilung eines durch Tatsachen begründeten Verdachts an die in § 5 Absatz 1 der Anlage 1.1.3 zur KAO genannten Melde- und Ansprechstelle, dass sexualisierte Gewalt

ausgeübt oder eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung im Sinne des Strafgesetzbuches begangen wurde. Dasselbe gilt im Falle eines Versuches.

Anstelle von § 3 Abs. 2 TVöD wird bestimmt:

(2) Für die Annahme von Zuwendungen (Belohnungen, Geschenken, Provisionen oder sonstigen Vergünstigungen) gelten die Bestimmungen der Anlage 1.1.2 zur KAO.

Anstelle von § 3 Abs. 3 TVöD wird bestimmt:

(3) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher in Textform anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(4) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die Beschäftigte/den Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt, eine Personalärztin/einen Personalarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(5) Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/einen hierzu schriftlich Bevollmächtigte/Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

Anstelle von § 3 Abs. 6 TVöD wird bestimmt:

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

(7) *- nicht abgedruckt -*

§ 4
Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

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

Protokollerklärungen zu Abs. 1:

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

Niederschriftserklärung zu Abs. 1:

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

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

Protokollerklärung zu Abs. 2:

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

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

Protokollerklärung zu Abs. 3:

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

§ 5
Qualifizierung

Anstelle von § 5 TVöD wird bestimmt:

§ 5 TVöD findet keine Anwendung. An seiner Stelle gelten die Anlagen 1.4.1 und 1.4.2 zur KAO (Fortbildung und Personalentwicklung).

Abschnitt II
Arbeitszeit

§ 6
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für

a) (nicht besetzt),

b) die Beschäftigten im Tarifgebiet West durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich; im Tarifgebiet Ost durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich,

- ab dem 1. Januar 2022 durchschnittlich 39,5 Stunden wöchentlich und
- ab dem 1. Januar 2023 durchschnittlich 39,0 Stunden wöchentlich.

Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/ dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(1a) Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit nach Maßgabe der Anlage 1.2.5 zur KAO flexibel zu gestalten. Weitergehende Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung nach Maßgabe anderer Vorschriften der KAO bleiben unberührt.

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 6 Abs. 2:

Hausmeister-/Mesnerdienst siehe Regelung in § 39.

Ergänzend zu § 6 Abs. 2 TVöD wird bestimmt:

(2a) Das Wochendeputat der Religionspädagogen/Religionspädagoginnen und der sonstigen privatrechtlich angestellten Lehrkräfte beträgt 26 Unterrichtsstunden. Bei Beschäf-

tigten nach Satz 1, deren Wochendeputat 16 oder mehr Wochenstunden beträgt und die an mehreren Schulen unterrichten, wird das Regelstundendeputat wie folgt ermäßigt:

- wenn sie an zwei oder drei Schulen unterrichten: um eine Wochenstunde,
- wenn sie an vier oder mehr Schulen unterrichten: um zwei Wochenstunden.

Deputatsermäßigungen, die für Schwerbehinderte oder aus Altersgründen nach den nachfolgenden Bestimmungen zusätzlich gewährt werden, bleiben hierbei außer Betracht. Unterricht an mehreren Schulen liegt vor, wenn die in Frage kommenden Schulen getrennten Schulleitungen unterstehen. Das Regelstundenmaß der Vollbeschäftigten nach Satz 1 ermäßigt sich zu Beginn des Schuljahres, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden, um zwei Wochenstunden.

Bei Teilzeitbeschäftigten ermäßigt sich das Regelstundenmaß zu Beginn des Schuljahres, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden, entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang. Entstehen bei anteiliger Altersermäßigung Ansprüche auf Stundenbruchteile, so werden diese angespart und auf nachfolgende Schuljahre übertragen. Kann eine anteilige Altersermäßigung insbesondere durch Beendigung des Dienstverhältnisses nicht in Zeit gewährt werden, so ist diese zu vergüten.

Bei schwerbehinderten Religionspädagogen/Religionspädagoginnen und sonstigen privatrechtlich angestellten Lehrkräften werden die Bestimmungen des Landes Baden-Württemberg über die Stundenermäßigung schwerbehinderter Lehrer/Lehrerinnen in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß angewandt. Die Deputatsermäßigung wird anstelle des nach dem SGB IX zustehenden Zusatzurlaubs gewährt.

Übergangsregelung zu Abs. 2 a KAO:

Erhalten Beschäftigte bereits eine Deputatsermäßigung aufgrund Alters um eine Wochenstunde, erhalten sie diese ab dem 1. August 2025 auch weiterhin.

(2b) Ergeben sich bei teilzeitbeschäftigten Religionspädagoginnen und Religionspädagogen bei der Berechnung der arbeitsvertraglich vereinbarten dienstlichen Inanspruchnahme für das Unterrichtsdeputat Stundenanteile, ist diesen anzubieten, die arbeitsvertraglich vereinbarte dienstliche Inanspruchnahme so zu erhöhen, dass sich volle Stundendeputate ergeben.
Auf Antrag der Beschäftigten können die Stundenanteile auch abgerundet werden.

(2c) Ergeben sich zwischen der arbeitsvertraglich vereinbarten dienstlichen Inanspruchnahme und dem für das jeweilige Schuljahr maßgebenden Wochendeputat Zeitguthaben oder Zeitschulden von 1 Wochenstunde bei teilzeitbeschäftigten Religionspädagoginnen und Religionspädagogen mit einer dienstlichen Inanspruchnahme bis zu 50 v. H. oder bis zu 2 Wochenstunden bei Religionspädagogen und Religionspädagoginnen mit einer

dienstlichen Inanspruchnahme von über 50 %, werden diese auf einem Arbeitszeitkonto gebucht. Bei dem Zeitguthaben nach Satz 1 handelt es sich nicht um zuschlagspflichtige Überstunden im Sinne von § 7 Abs. 7 in Verbindung mit § 8 Abs. 1 Buchst. a) KAO.

Für das Arbeitszeitkonto gelten folgende Bedingungen: Die im Arbeitszeitkonto gebuchten Zeitguthaben bzw. Zeitschulden sind bis zum Ende des auf das Schuljahr des Entstehens der Zeitguthaben bzw. Zeitschulden folgenden Schuljahres durch entsprechende Festlegungen des Unterrichtsdeputats durch den Schuldekan bzw. die Schuldekanin auszugleichen.

(2d) Absatz 2 c) findet nur für Religionspädagoginnen und Religionspädagogen Anwendung, die nicht in den Geltungsbereich einer Dienstvereinbarung über ein Arbeitszeitkonto gemäß § 10 KAO fallen.

(3) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 3:

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

Ergänzend zu § 6 Abs. 3 TVöD wird bestimmt:

(3a) Freistellung von der Arbeit nach Maßgabe des Abs. 3 wird auch gewährt am Gründonnerstag ganztägig. Für den Reformationstag erhält jede/r Beschäftigte, für die/den an diesem Tag eine Arbeitsverpflichtung besteht, eine Arbeitszeitgutschrift; diese beträgt die Hälfte der Arbeitszeit, die sich ergibt, wenn man die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage teilt, die die/der Beschäftigte pro Woche zu leisten hat.

Protokollnotiz (KAO) zu Abs. 3 a KAO:

Soweit die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, können Beschäftigte, die am Reformationstag ganztägig frei nehmen möchten, auf Antrag Mehrarbeit bzw. Überstunden abbauen.

(4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Abs. 4:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

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

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

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

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

Protokollerklärung zu § 6:

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Abs. 4 enthalten.

Ergänzend zu § 6 TVöD wird bestimmt:

(9) § 6 Abs. 9 TVöD findet keine Anwendung.

(10) Der Dienstplan ist spätestens 14 Tage im Voraus aufzustellen.

§ 7
Sonderformen der Arbeit

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden.

Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

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

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 7 Abs. 3:

Hausmeister-/Mesnerdienst siehe Regelung in § 39.

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 7 Abs. 4:

Hausmeister-/Mesnerdienst siehe Regelung in § 39.

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

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

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1

Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

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

a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,

c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

§ 8
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge, soweit sich aus den nachfolgenden Bestimmungen nichts anderes ergibt. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

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

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

weiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Satz 1:

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

Protokollerklärung zu Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d):

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

Ergänzend zu § 8 Abs. 1 wird bestimmt:

Zusätzlich zu den Zuschlägen nach Abs. 1 Satz 2 wird ein Aufschlag in Höhe von 14,5 % der Zeitzuschläge (ohne Überstunden) gezahlt. Damit sind die Zeitzuschläge in Entgeltfortzahlungsfällen, in der Urlaubsvergütung und in der Jahressonderzahlung pauschal abgegolten (KAO-Aufschlag).

(1a) *ersatzlos gestrichen.*

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 6 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(2a) Die von geringfügig Beschäftigten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden (Mehrarbeitsstunden) sind im Einvernehmen mit dem Dienstgeber durch eine entsprechende Arbeitsbefreiung zeitnah auszugleichen. Ist dies aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht möglich, so sind die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Mehrarbeitsstunden zu vergüten. Diese dürfen nicht abgerechnet oder ausbezahlt werden, wenn der/die geringfügig Beschäftigte nicht in jedem einzelnen Fall vorher seine Zustimmung erteilt hat. Liegt keine

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

(3) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor.

In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

Protokollerklärung zu Abs. 3:

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

Niederschriftserklärung zu Abs. 3:

Zur Erläuterung von § 8 Abs. 3 und der dazugehörigen Protokollerklärung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig: „Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte.“

Anstelle von § 8 Abs. 4 TVöD wird bestimmt:

(4) Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Die Zeit des Bereitschaftsdienstes wird mit 25 % als Arbeitszeit gewertet und vergütet. Die Arbeitszeit für tatsächlich geleistete Einsätze wird in Stunden und Minuten gesondert gewertet und

vergütet. Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme wird jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden bezahlt. Zusätzlich zur Vergütung der während des Bereitschaftsdienstes geleisteten Einsätze gemäß Satz 3 werden Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 und zusätzlich der KAO-Aufschlag gezahlt.

Protokollnotiz (KAO) zu § 8 Abs. 4:

Hausmeister-/Mesnerdienst siehe Regelung in § 39.

(5) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

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

Ergänzend zu § 8 TVöD wird bestimmt:

(7) Abs. 1 Buchstaben b) bis f) finden nur Anwendung für Beschäftigte in Diakonie-/Sozialstationen, in der Alten- und Krankenpflege, in der Hauswirtschaft, in Tagungsstätten, in Mutter-Kind- und Mütter-Kurheimen sowie -häusern, in der Familienpflege, in der Nachbarschaftshilfe, bei Dorfhelferinnen sowie sonstigen Beschäftigten, die gemäß § 6 Abs. 5 bzw. 6 dienstplanmäßig an Wochenenden bzw. Wochenfeiertagen zu arbeiten haben.

(8) Anstelle der Zuschläge nach Abs. 1 Buchstaben b) bis f) erhalten Beschäftigte, denen im Zusammenhang mit Gottesdiensten Aufgaben übertragen sind, bei regelmäßiger Feiertagsarbeit bzw. regelmäßiger Sonntagsarbeit jeden sechsten Sonntag bzw. Feiertag unter Fortzahlung der Bezüge dienstfrei. Diese Regelung gilt entsprechend für den regelmäßigen Dienst an Samstagen.

(9) Die Gewährung von Nachtarbeitszuschlägen nach Abs. 1 Buchstabe b) setzt eine dienstliche Inanspruchnahme innerhalb der Nachtzeit (vgl. § 7 Abs. 5 TVöD) von mindestens drei Stunden voraus.

(10) Dienstreisen werden mit ihrer tatsächlichen Dauer als Arbeitszeit angerechnet, höchstens jedoch mit zehn Stunden täglich. Die tatsächliche Dauer der Dienstreise im Sinne von Satz 1 umfasst die gesamte Zeit zwischen der Abreise und der Ankunft an der Wohnung. Wird die Dienstreise von der Dienststelle oder einer anderen Stelle aus angetreten oder beendet, so tritt diese an die Stelle der Wohnung.

(11) Beschäftigte, die dienstplanmäßig vom Arbeitgeber eingesetzt werden, können aus dringenden betrieblichen Gründen im Rahmen billigen Ermessens zu geteiltem Dienst he-

rangezogen werden. Sind geteilte Dienste nicht vermeidbar, sind diese auf ein Minimum zu begrenzen. Geteilter Dienst ist die Anordnung einer Arbeitsunterbrechung durch den Arbeitgeber, die über 90 Minuten pro Tag hinausgeht.

Ordnet der Arbeitgeber geteilten Dienst an, so haben Beschäftigte für jeden Tag, an dem sie geteilten Dienst leisten, einen Anspruch auf eine Zulage in Höhe von 35 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Ab dem achten geteilten Dienst, der in einem Kalendermonat geleistet wird, erhöht sich die Zulage auf 50 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Die Arbeitsunterbrechung beginnt und endet am arbeitsvertraglichen Dienstort. Der Arbeitgeber kann anordnen, dass Beschäftigte direkt von der letzten Einsatzstelle nach Hause bzw. direkt von zu Hause zur ersten Einsatzstelle fahren und die Arbeitsunterbrechung damit zu Hause beginnt bzw. endet.

Für die durch den geteilten Dienst verursachten Fahrten nach Hause und zurück haben die Beschäftigten Anspruch auf Fahrtkostenerstattung entsprechend den landeskirchlichen Bestimmungen.

§ 8 a
Arbeitszeit Fahrer/Fahrerinnen in Vertrauensstellung

(1) Die Arbeitszeit der Fahrer/ Fahrerinnen in Vertrauensstellung umfasst Dienst am Steuer, Vor- und Abschlussarbeiten, Wartezeiten, Wagenpflege, Wartungsarbeiten und sonstige Arbeit. Die höchstzulässige Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes.

(2) Wenn der Fahrer/die Fahrerin in Vertrauensstellung schriftlich einwilligt und geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes getroffen sind, wie insbesondere das Recht des Fahrers/der Fahrerin in Vertrauensstellung zu einer jährlichen, für den Beschäftigten kostenfreien arbeitsmedizinischen Untersuchung bei einem vom Arbeitgeber bestimmten Arzt (unbeschadet der Pflicht aus anderen Rechtsvorschriften) und/ oder der Gewährung eines Freizeitausgleichs möglichst durch ganze Tage oder durch zusammenhängende arbeitsfreie Tage zur Regenerationsförderung, kann die höchstzulässige Arbeitszeit im Hinblick auf die in ihr enthaltenen Wartezeiten auf bis zu 15 Stunden täglich ohne Ausgleich verlängert werden; sie darf 268 Stunden im Kalendermonat ohne Ausgleich nicht übersteigen. Gemäß § 7 Absatz 1 Nr. 3 in Verbindung mit Absatz 2 a Arbeitszeitgesetz wird zugleich die Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden verkürzt, wenn die ordnungsgemäße Durchführung des betreffenden Fahrdienstes dies erfordert. Die Kürzung der Ruhezeit ist grundsätzlich bis zum Ende der folgenden Woche auszugleichen.

(3) Muss die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 aus zwingenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen ausnahmsweise überschritten werden, so sind die über 268 Stunden hinausgehenden Stunden im Laufe des kommenden oder des darauf folgenden Monats durch Erteilung entsprechender Freizeit auszugleichen, ferner ist der

Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Absatz 1 Buchstabe a zu zahlen. Die Zahlung einer geldlichen Entschädigung anstelle der Erteilung entsprechender Freizeit ist aus Gründen des Gesundheitsschutzes unzulässig.

(4) Bei der Prüfung, ob die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 erreicht ist, sind Ausfallzeiten sowie Zeiten eines Freizeitausgleichs einzurechnen; für einen Ausfalltag sind höchstens 10 Stunden anzusetzen.

Protokollnotiz (KAO) zu § 8 a:

Als Beschäftigte in besonderer Vertrauensstellung gelten Beschäftigte, die Prälaten oder Prälatinnen oder den Landesbischof oder die Landesbischöfin oder den Direktor/die Direktorin fahren.

§ 9
Bereitschaftszeiten

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

a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert).

b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten.

d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

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

Anstelle von § 9 Abs. 2 und 3 TVöD wird bestimmt:

(2) Die Anwendung von § 9 Abs. 1 TVöD bedarf des Abschlusses einer Dienstvereinbarung nach § 36 MVG.Württemberg[1].

(3) § 9 Abs. 3 TVöD und der Anhang zu § 9 TVöD finden keine Anwendung.

---

1 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

Protokollerklärung zu § 9:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10
Arbeitszeitkonto

Anstelle von § 10 Abs. 1 TVöD wird bestimmt:

(1) Durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG.Württemberg[1] kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

Protokollnotiz (KAO) zu § 10 Abs. 1 und 2:

Für die Beschäftigten im Mesner- und Hausmeisterdienst ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung nicht erforderlich. Für sie gilt das verbindliche Jahresarbeitszeitkonto gemäß § 39 Abs. 5 KAO.

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

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

Niederschriftserklärung zu Abs. 4:

Durch diese Regelung werden aus dem Urlaubsrecht entlehnte Ansprüche nicht begründet.

---

1 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

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

a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;

b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;

c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;

d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 11
Teilzeitbeschäftigung

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

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Abs. 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

Abschnitt III
Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

Anstelle der §§ 12 und 13 TVöD wird bestimmt:

§ 12
Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1.2.1 zur KAO – Entgeltordnung zur Kirchlichen Anstellungsordnung. Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

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

Protokollnotiz (KAO) zu Absatz 2:

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Fertigung einer Bauzeichnung, Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

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

§ 13
Eingruppierung in besonderen Fällen

(1) Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Abs. 2 Sätze 2 bis 6), und hat die/ der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 Abs. 1 sinngemäß.

(2) Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

(3) Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 Abs. 1 sinngemäß.

Protokollnotiz (KAO) zu §§ 12, 13 (VKA):

Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

§ 14
Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

Niederschriftserklärungen zu Abs. 1:

1. Ob die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht, bestimmt sich nach den gemäß § 18 Abs. 3 TVÜ-VKA fortgeltenden Regelungen des §§ 22 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. den entsprechenden Regelungen für

Arbeiterinnen und Arbeiter. Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass diese Niederschriftserklärung im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung überprüft wird.

2. Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

Anstelle von § 14 Abs. 2 TVöD wird bestimmt:

(2) Durch eine separate Regelung der Arbeitsrechtlichen Kommission im Rahmen eines Kataloges, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, wird bestimmt, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat und der/die Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

(3) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 für Beschäftigte im Bereich der VKA und nach § 17 Abs. 5 Satz 1 für Beschäftigte des Bundes ergeben hätte.

Protokollnotiz (KAO) zu § 14:

Beschäftigten, die in Vergütungsgruppenplan 5 der Anlage 1.2.1 zur KAO in Entgeltgruppe 10 eingruppiert sind, kann für maximal drei aufeinanderfolgende Jahre eine Zulage nach § 14 KAO für die vorübergehende Ausübung einer Tätigkeit nach Entgeltgruppe 11 gezahlt werden, wenn die Einsatzplanung der Schuldekanin/des Schuldekans dies erfordert. Innerhalb des Zeitraums von drei Jahren ist maximal zwei Mal eine Unterbrechung der Zulagenzahlung zulässig. Durch eine Unterbrechung der Zulagenzahlung verlängert sich der höchstzulässige Gesamtzeitraum nicht.

Zeiten der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses, z. B. zwischen befristeten Verträgen oder bei Beurlaubung, werden nicht auf den Zeitraum von drei Jahren angerechnet.

Werden nach Ablauf des vorgenannten Zeitraums von drei Jahren weiterhin oder erneut Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 11 übertragen, erfolgt automatisch eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 11, sofern diese nicht bereits erfolgt ist.

Die Gewährung der Zulage nach § 14 KAO aus anderen sachlichen Gründen, z. B. Vertretung, bleibt unberührt.

§ 14 a
Zulagen für besondere Vertretungssituationen und zusätzliche Tätigkeiten

(1) Wird dem/der Beschäftigten im Rahmen einer besonderen Vertretungssituation (z. B. Krankheitsfall) eine weitere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen der gleichen oder einer niedrigeren Eingruppierung entspricht und wird diese mindestens zwei Monate ausgeübt, erhält der/die Beschäftigte für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage in Höhe von 150 € monatlich rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. Ab dem siebten Monat erhöht sich die Zulage auf 250 € monatlich. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage anteilig gemäß ihrem Beschäftigungsumfang. Die Zulage ist keine Abgeltung für Mehrarbeit und Überstunden.

(2) Wird dem/der Beschäftigten vorübergehend eine zusätzliche Tätigkeit übertragen, die nicht den Tätigkeiten der Stellenbeschreibung entspricht und die nicht unter § 14 Absatz 1 fällt, und wird diese mindestens drei Monate ausgeübt, erhält der/die Beschäftigte für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage in Höhe von 100 € monatlich rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage anteilig gemäß ihrem Beschäftigungsumfang. Von dieser Regelung sind Leitungskräfte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 ausgenommen.

Protokollnotizen (KAO) zu § 14 a:

1. Von den Regelungen des § 14 a nicht umfasst sind Beschäftigte im Bereich der Vergütungsgruppenpläne 21, 26, 54, 54 a und 63.
2. Zusätzliche Tätigkeiten im Sinne von Absatz 2 sind z. B die Mitarbeit in landeskirchlichen Arbeits- und Projektgruppen, Mitarbeit in Pilotierungen.

§ 15
Tabellenentgelt

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

Protokollnotiz zu § 15 Abs. 1:

Die Protokollerklärungen zu Abs. 1 TVöD finden keine Anwendung.

Siehe ggf. § 3 AR-Ü.

Anstelle von § 15 Abs. 2 TVöD wird bestimmt:

(2) Das Entgelt richtet sich nach Maßgabe des § 1 c Abs. 1 KAO und des Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission – Landeskirche und Diakonie Württemberg – vom 25. Juli 2008 nach der Anlage A – VKA Tarifgebiet (West).

(3) Im Rahmen von landesbezirklichen bzw. für den Bund in bundesweiten tarifvertraglichen Regelungen können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung, für den Bund durch Bundestarifvertrag.

Protokollnotiz (KAO) zu § 15 Abs. 3:

An die Stelle von landesbezirklichen tarifvertraglichen Regelungen treten die von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Regelungen.

§ 16 (VKA)
Stufen der Entgelttabelle

(1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 (VKA) geregelt.

Protokollnotiz (KAO) zu § 16 Abs. 1:

[aufgehoben]

(2) Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Niederschriftserklärung zu Abs. 2 Satz 2:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass stichtagsbezogene Verwerfungen zwischen übergeleiteten Beschäftigten und Neueinstellungen entstehen können.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

Protokollnotiz (KAO) zu § 16 Abs. 2:

1. § 16 Abs. 2 findet mit folgender Maßgabe Anwendung: Anstelle des 31. Dezember 2008 tritt der 31. Dezember 2009.
2. Die Protokollerklärung zu Abs. 2 gilt entsprechend für das Praktikum im kirchenmusikalischen Dienst und das Anerkennungsjahr in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit sowie der Religionspädagogik für Absolventen und Absolventinnen kirchlich anerkannter Ausbildungsstätten gem. § 3 Abs. 4 Diakonen- und Diakoninnengesetz.
3. Für ab 1. März 2009 neu begründete Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von 6 Monaten auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet.
4. Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesrechtlichen Regelungen.

Anstelle von § 16 Abs. 2 a TVöD wird bestimmt:

(2a) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 5 und 6 KAO) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden. Dies gilt auch für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen, die auf dem TVöD oder dem TV-L basieren. § 16 Abs. 2 Satz 3 TVöD bleibt unberührt.

Niederschriftserklärung zu § 16 Abs. 2a:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die erworbene Stufe im Sinne des § 16 Abs. 2 a auch eine individuelle Endstufe im Sinne des § 6 Abs. 4 Satz 1, § 7 Abs. 2 erste Alternative oder § 8 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Bund/VKA oder eine individuelle Zwischenstufe im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 1 oder § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund/VKA sein kann.

Ergänzend zu § 16 TVöD wird bestimmt:

(2b) Ununterbrochene Zeiten einer gleichartigen und mindestens gleichwertigen beruflichen Tätigkeit im Geltungsbereich dieser Ordnung werden auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Unterbrechungen bis zu einer Dauer von 6 Monaten sowie in den Fällen des § 4 Abs. 3 und 4 und des § 9 Abs. 3 der Sicherungsordnung sind unschädlich.

Als gleichartige berufliche Tätigkeiten im Sinne von Satz 1 gelten wechselseitig auch mindestens gleichwertige Tätigkeiten in verschiedenen Vergütungsgruppenplänen für Diakone und Diakoninnen.

Als mindestens gleichwertige vorherige berufliche Tätigkeiten im Sinne von Satz 1 und 3 gelten auch Tätigkeiten, die vor der Neufassung von Vergütungsgruppenplänen ausgeübt wurden und die bis zu einer Entgeltgruppe niedriger bewertet waren.

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

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

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

(4) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Abs. 2 bleibt unberührt.

Protokollnotiz (KAO) zu § 16

Siehe ggf. § 3 AR-Ü.

§ 17
Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat benannt; sie müssen dem Betrieb/der Dienststelle angehören. Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Ergänzend zu § 17 Abs. 2 TVöD wird bestimmt:

(2a) Für Dienststellen, für die gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach dem MVG.Württemberg[1] gebildet sind, werden die Kommissionsmitglieder jeweils von der gemeinsamen MAV und den beteiligten Dienststellenleitungen benannt. Solange keine solche Kommission gebildet ist, ist eine Verlängerung der Stufenlaufzeit nicht möglich.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

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

Protokollerklärung zu Abs. 2 Satz 2:

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

1 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

Protokollerklärung zu Abs. 2 Satz 6:

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

(3) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 (VKA) Abs. 3 stehen gleich:

a) Zeiten von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,

b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,

c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,

d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,

e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

Anstelle von § 17 Abs. 4 TVöD wird bestimmt:

(4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage A (VKA) oder P 5 bis P 15 der Anlage E (VKA) werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. Die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet.

Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftige der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet.

Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

Protokollnotizen (KAO) zu § 17 Absatz 4 :

1. Höhergruppierungen von Beschäftigten aufgrund der Übertragung der neuen Entgeltordnung TVöD (VKA) in die KAO erfolgen auf der Grundlage der §§ 29 ff. AR-Ü (Anlage 1.2.2 zur KAO) in Verbindung mit § 17 Abs. 4 KAO in der bis zum 31. August 2017 geltenden Fassung:

   Fassung des Absatz 4 bis zum 31. August 2017:

   „(4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten im Bereich der VKA derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1

   - in den Entgeltgruppen 1 bis 8 vom 1. Februar 2017 an weniger als 58,98 Euro,
   - in den Entgeltgruppen 9 bis 15 vom 1. Februar 2017 an weniger als 94,39 Euro,

   so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag.

   Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird.

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

   Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

   Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

   Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

   Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

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

   § 17 Absatz 4 Satz 3 in der bis zum 31. August 2017 geltenden Fassung gilt bei Überleitungen in neue Vergütungsgruppenpläne nicht, wenn Entgeltgruppen bei der Hö-

hergruppierung nur deshalb übersprungen werden, weil die dazwischen liegenden Entgeltgruppen im neuen Vergütungsgruppenplan nicht vorkommen.

2. Bei Eingruppierung in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zugeordnet ist, nehmen die Beschäftigten ihre bisherigen Erfahrungsmonate mit und werden entsprechend diesen der Stufe zugeordnet, die nach der neuen Tabelle maßgebend ist, mindestens jedoch der bisherigen Stufe.

Ergänzend zu § 17 KAO wird bestimmt:

(4a) (*aufgehoben*)

(4b) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage C werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage C (VKA) der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach § 17 Abs. 4 Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

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

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag. Die in der bisherigen Entgeltgruppe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. Die/der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. § 17 Absatz 4 findet keine Anwendung.

Protokollnotiz (KAO) zu § 17 Absatz 4 b:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

(5) Nicht abgedruckt, da im Bereich der KAO nicht einschlägig.

Ergänzend zu § 17 TVöD wird bestimmt:

(6) Würde die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit zur Eingruppierung in dieselbe oder in eine niedrigere Entgeltgruppe führen, so verbleibt der/die Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe und Stufe. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 16 Abs. 3.

§ 18 (VKA)
Leistungsentgelt

(1) Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

Anstelle von § 18 Abs. 2 TVöD (VKA) wird bestimmt:

(2) Ab dem 1. Januar 2008 wird ein Leistungsentgelt eingeführt. Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

(3) Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v. H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 2,00 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 1:

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

Niederschriftserklärung zu § 18 Abs. 3:

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

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

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

(4) Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg neben dem gemäß Abs. 3 vereinbarten Startvolumen gezahlt werden. Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 24 Abs. 2 abgewichen werden.

Protokollnotiz (KAO) zu § 18 Abs. 4 TVöD (VKA):

Anstelle der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 18 Abs. 4 TVöD (VKA) gilt:

Zur Einführung eines betrieblichen Systems der leistungsabhängigen Bezahlung bedarf es des Abschlusses einer die Anforderungen des § 18 TVöD erfüllenden Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung gemäß § 36 MVG.Württemberg[1]. Diese kann nur jeweils im laufenden Kalenderjahr mit Wirkung ab dem darauf folgenden Kalenderjahr abgeschlossen werden.

Soweit zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung keine Dienstvereinbarung über das Leistungsentgelt gem. § 18 TVöD abgeschlossen wird, gilt Folgendes:

Alle Beschäftigten erhalten das Leistungsentgelt in Form einer monatlich auszuzahlenden pauschalen Zulage in Höhe von ab 1. Januar 2010 1,25 %, ab 1. Januar 2011 1,50 %, ab 1. Januar 2012 1,75 % und ab 1. Januar 2013 2,00 % ihres jeweiligen Bruttomonatsentgelts. Erhöht sich das Leistungsentgelt gem. § 18 TVöD, erhöht sich die maßgebliche Prozentzahl der pauschalen Zulage automatisch entsprechend. Bruttomonatsentgelt im Sinne dieser Protokollnotiz ist insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträ-

1 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

gen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub. Nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche und unständige Entgeltbestandteile.

Protokollerklärung Nr. 2 zu Abs. 4:

Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur weiteren Stärkung der Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst.

Protokollerklärung zu Abs. 4 Satz 3:

1. Die wirtschaftlichen Unternehmensziele legt die Verwaltungs-/Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest. Der wirtschaftliche Erfolg wird auf der Gesamtebene der Verwaltung/des Betriebes festgestellt.
2. Soweit Beschäftigte im Sinne von § 38 Abs. 5 Satz 1 eine Tätigkeit ausüben, bei der Beamte im Vollstreckungsdienst eine Vollstreckungsdienstzulage nach der Vollstreckungsvergütungsverordnung vom 6. Januar 2003 (BGBI. 1 S. 8) in der jeweils gültigen Fassung beanspruchen können, erhalten sie eine entsprechende Leistung als Erfolgsprämie, die neben dem im Übrigen nach § 18 zustehenden Leistungsentgelt zu zahlen ist. Erhalten Beamte im Vollstreckungsdienst eine entsprechende Zulage aufgrund einer landesrechtlichen Regelung, bestimmt sich die Höhe der Erfolgsprämie nach Satz 1 nach dieser landesrechtlichen Regelung. Dies gilt auch, wenn ein System der leistungsbezogenen Bezahlung betrieblich nicht vereinbart ist. Bei der Bemessung für die Entgeltfortzahlung (§ 21) wird die Erfolgsprämie nur berücksichtigt, wenn und soweit sie bei den entsprechenden Bezügen der Beamten berücksichtigt wird. Darüber hinaus bleibt die Zahlung höherer Erfolgsprämien bei Überschreiten vereinbarter Ziele möglich.

(5) Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. Leistungsbewertung ist die auf einem betrieblich vereinbarten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.

Niederschriftserklärungen zu § 18 Abs. 5 Satz 2:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass aus Motivationsgründen die Vereinbarung von Zielen freiwillig geschieht. Eine freiwillige Zielvereinbarung kann auch die Verständigung auf zum Teil vorgegebene oder übergeordnete Ziele sein, z. B. bei der Umsetzung gesetzlicher oder haushaltsrechtlicher Vorgaben, Grundsatzentscheidungen der Verwaltungs-/Unternehmensführung.

Niederschriftserklärungen zu § 18 Abs. 5 Satz 3:

Die systematische Leistungsbewertung entspricht nicht der Regelbeurteilung.

(6) Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird betrieblich vereinbart. Die individuellen Leistungsziele von Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen müssen beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:

- Verfahren der Einführung von leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelten,
- zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen,
- Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen (z.B. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, - der Dienstleistungsqualität, - der Kunden-/ Bürgerorientierung)
- Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), ggf. differenziert nach Arbeitsbereichen, u. U. Zielerreichungsgrade,
- Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen, Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,
- Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens, ggf. Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,
- Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.

Protokollerklärung zu Abs. 6:

Besteht in einer Dienststelle/in einem Unternehmen kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte im Umfang des Vomhundertsatzes der Protokollerklärung Nr. 1 zu Abs. 4 sicherzustellen, solange eine Kommission im Sinne des Abs. 7 nicht besteht.

(7) Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des betrieblichen Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden. Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen. Notwendige Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen empfiehlt die betriebliche Kommission. Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.

Niederschriftserklärung zu § 18 Abs. 7:

1. Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Vergabeentscheidung über Leistungsentgelte im Einzelfall.
2. Die nach Abs. 7 und die für Leistungsstufen nach § 17 Abs. 2 gebildeten betrieblichen Kommissionen sind identisch.

(8) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärungen zu § 18:

1. Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
2. Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.
3. Die Vorschriften des § 18 sind sowohl für die Parteien der betrieblichen Systeme als auch für die Arbeitgeber und Beschäftigten unmittelbar geltende Regelungen.
4. (nicht besetzt)
5. Die landesbezirklichen Regelungen in Baden-Württemberg, in Nordrhein-Westfalen und im Saarland zu Leistungszuschlägen zu § 20 BMT-G bleiben unberührt.

Niederschriftserklärung zu § 18 Abs. 8:

Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, dass der ATV, der ATV-K sowie die Satzungen der VBL und der kommunalen Zusatzversorgungskassen bis spätestens 31. Dezember 2006 entsprechend angepasst werden.

Niederschriftserklärung zu § 18:

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

§ 19
Erschwerniszuschläge

(1) Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

(2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Abs. 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten

a) mit besonderer Gefährdung,

b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,

c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,

d) mit besonders starker Strahlenexposition oder

e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

(3) Zuschläge nach Abs. 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.

(4) Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v. H. – in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Abs. 2.

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

Niederschriftserklärung zu § 19 Abs. 5 Satz 2:

- nicht abgedruckt -

Ergänzend zu § 19 TVöD wird bestimmt:

(6) Beschäftigte der Münsterbauhütte Ulm erhalten anstelle der Erschwerniszuschläge nach § 19 Abs. 1 bis 5 folgende Zuschläge:

a)	Arbeiten mit Staubmaske	1,40 Euro/Stunde
b)	Außergewöhnliche Schmutzarbeiten	0,86 Euro/Stunde
c)	Gefahren- und Höhenzulage bei Arbeiten auf Gerüst über 20 Meter Höhe	1,84 Euro/Stunde
d)	Bildhauerzulage	0,51 Euro/Stunde
e)	Arbeiten mit Chemikalien	0,97 Euro/Stunde

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 19 Abs. 6:

Zu a):
„Schmutzarbeiten“ mit starker Staubentwicklung, bei denen eine Staubmaske getragen werden muss, z. B. Flexen.

Zu b):
Arbeiten, bei denen eine Halbmaske mit austauschbarem Filter verwendet wird, z. B. quarzhaltige Staubbelastung bei Reinigungsarbeiten.

Zu c):
Hohe Arbeiten, Auf- und Abbau von Gerüsten; Arbeiten auf Brüstungen, deren Belagsfläche weniger als 90 cm breit ist; Abbrucharbeiten; Mitfahren auf dem Betonkübel, an dem Vorrichtungen für die Personenaufnahme vorhanden sind, am Kran; Arbeiten von Arbeitskörben aus einer Höhe von mehr als 20 Metern.

Zu d):
Bildhauerarbeiten wie z. B. Fialen, Kreuzblumen, Wimperge, Krabben etc.

Zu e):
Arbeiten mit Chemikalien, bei denen das Tragen von Schutzkleidung vorgeschrieben ist.

§ 20 (VKA)[1]
Jahressonderzahlung

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

1 Red. Anm.: Titel ergänzt im Sinne des Änderungsbefehls (Abl. 67 S. 313).

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt

in den Entgeltgruppen 1 bis 8
bis eischließlich Kalenderjahr 2021
79,51 Prozent

ab dem Kalenderjahr 2022
84,51 Prozent

in den Entgeltgruppen 9 a bis 12
70,28 Prozent

in den Entgeltgruppen 13 bis 15
51,78 Prozent

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

(3) *(aufgehoben)*

(4) Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
   a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
   b) Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
   c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 20:

Wechseln Beschäftigte im Geltungsbereich dieser Ordnung ohne zeitliche Unterbrechung den Anstellungsträger, werden sie hinsichtlich der Jahressonderzahlung beim neuen Arbeitgeber so behandelt, als ob ein Wechsel des Anstellungsträgers nicht stattgefunden hätte und die volle Beschäftigungszeit beim neuen Arbeitgeber erbracht worden wäre.

§ 21
Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt.

Anstelle von § 21 Satz 2 TVöD wird bestimmt:

Die Berücksichtigung der nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile bei der Entgeltfortzahlung ist durch den Aufschlag nach § 8 Abs. 1 abgegolten.

Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt *(mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit)*, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 Abs. 2 und 3.

Protokollerklärung zu Satz 1:

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 21:

Die Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3 des § 21 TVöD finden im Geltungsbereich dieser Ordnung keine Anwendung.

§ 22
Entgelt im Krankheitsfall

Anstelle von § 22 Abs. 1 TVöD wird bestimmt:

(1) Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21 Satz 1. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Satz 1:

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

(2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Abs. 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

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

von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

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

(4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; soweit es sich nicht um öffentlichrechtliche Sozialversicherungsansprüche auf Rente handelt, gehen die Ansprüche der Beschäftigten insoweit auf den Arbeitgeber über.

§ 23
Besondere Zahlungen

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

(2) Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,

b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 23 Abs. 2 TVöD:

Bei Altersteilzeit im Blockmodell besteht der Anspruch auf das Jubiläumsgeld auch dann, wenn das Dienstjubiläum in die Zeit der Freistellungsphase der Altersteilzeit fällt.

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

Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. Für den Bereich der VKA können betrieblich eigene Regelungen getroffen werden.

Ergänzend zu § 23 TVöD wird bestimmt:

(4) Im Wege einer Dienstvereinbarung nach § 36 MVG.Württemberg kann zwischen Dienststellenleitung und MAV vereinbart werden, dass der Arbeitgeber Leistungen zur Gesundheitsförderung im Sinne von § 3 Nr. 34 EStG bis zu 500 Euro jährlich pro Beschäftigtem oder Beschäftigter gewährt.

(5) Im Wege einer Dienstvereinbarung nach § 36 MVG.Württemberg kann gemäß der Anlage 1.2.6 zur KAO zwischen Dienststellenleitung und MAV vereinbart werden, dass der Arbeitgeber eine Prämie zur Gewinnung neuen Personals (Beschäftigte werben Beschäftigte) bis zu 1.000 Euro pro Beschäftigtem oder Beschäftigter und 500 Euro pro Auszubildendem oder Auszubildender gewährt.

§ 23 a
Dienstreisen/Reisekosten

(1) Die Beschäftigten erhalten bei Reisen aus dienstlichem Anlass Reisekostenvergütung sowie bei Abordnungen und Versetzungen Trennungsgeld nach der Verordnung des Oberkirchenrats zur Regelung der Reisekosten, der Anerkennung und Beschaffung von Kraftfahrzeugen und der Erstattung für kirchliche Mitarbeiter (Reisekostenordnung)[1] sowie den hierzu erlassenen Ausführungsbestimmungen in der am 1. Januar 2022 geltenden Fassung. Die Beschäftigten erhalten bei Umzügen aus dienstlichem Anlass Umzugsvergütung nach der Verordnung des Oberkirchenrats zur Regelung der Erstattung von Umzugskosten (Umzugskostenverordnung)[2] sowie den hierzu erlassenen Ausführungsbestimmungen in der am 1. Juli 2023 geltenden Fassung.

---

1 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 410 u. 411 dieser Sammlung.
2 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 416 u. 417 dieser Sammlung.

(2) Aus Gründen des Umweltschutzes und zur Personalgewinnung kann im Wege einer Dienstvereinbarung nach § 36 MVG.Württemberg[1] zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vereinbart werden, dass Beschäftigten, die für ihren Weg zur Arbeit öffentliche Verkehrsmittel nutzen, unabhängig von ihrem Anstellungsumfang ein monatlicher pauschaler Zuschuss von mindestens 10 Euro gezahlt wird. Soweit der Fahrtkostenzuschuss nicht steuerfrei ausgezahlt werden kann, erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten eine pauschale Versteuerung.

§ 24
Berechnung und Auszahlung des Entgelts

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

Protokollerklärungen zu Abs. 1:

1. Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Abs. 1 Satz 1 verschieben.

Protokollnotiz (KAO) zur Protokollerklärung zu Abs. 1 Ziffer 2

Die Zahl „15“ wird durch die Zahl „16“ ersetzt.

Ergänzend zu § 24 TVöD wird bestimmt:

§ 24 Abs. 1 Satz 1 TVöD gilt auch für den KAO-Aufschlag gem. § 8 Abs. 1. Die Worte „sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21“ finden keine Anwendung“.

---

1 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

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

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

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

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

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

§ 25
Betriebliche Altersversorgung

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

Ergänzend zu § 25 TVöD wird bestimmt:

Die an die Zusatzversorgungskasse zu zahlende Umlage hat der Dienstgeber bis zu einem Betrag von monatlich 146 € pauschal zu versteuern, solange die Pauschalversteuerung rechtlich möglich ist.

Niederschriftserklärung zu Abschnitt III:

(gestrichen)

Abschnitt IV
Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26
Erholungsurlaub

(1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Satz 5:

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

Niederschriftserklärung zu § 26 Abs. 1:

(gestrichen)

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

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

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

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

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 26 Absatz 2 Buchst. a) TVöD:

In Dienststellen, in denen sowohl Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte als auch privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden, kann durch Dienstvereinbarung nach § 36 MVG.Württemberg[1] zwischen der zuständigen Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in Abweichung von § 26 Abs. 2 Buchst. a) TVöD vereinbart werden, dass in der Dienststelle einheitlich für die Übertragung von Urlaub in das auf das Jahr der Entstehung des Urlaubs folgende Kalenderjahr die für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte für die Übertragung von Urlaub maßgeblichen Regelungen angewendet werden.

§ 27
Zusatzurlaub

(1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten

a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und

b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte des Bundes, denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 2 oder Abs. 6 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und

b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

(3) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit im Bereich der VKA soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt werden

(4) Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme des gesetzlichen zusätzlichen Urlaubs für schwerbehinderte Menschen wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. Bei

1 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

(5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Abs. 2 Buchst. b) entsprechend.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

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

Ergänzend zu § 27 TVöD wird bestimmt:

(6) § 23 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter des Landes Baden-Württemberg[1] findet in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

§ 28
Sonderurlaub

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

Ergänzend zu § 28 TVöD wird bestimmt:

Ein wichtiger Grund ist auch eine Beurlaubung zum Zwecke der beruflichen Weiterbildung.

---

1 § 23 AzUVO lautet wie folgt:

§ 23
Zusatzurlaub in sonstigen Fällen

(1) Einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen erhalten Beamtinnen und Beamte,

1. deren Grad der Behinderung weniger als 50, aber mindestens 30 oder
2. deren Grad der Schädigungsfolgen weniger als 50, aber mindestens 25

beträgt. Der Grad der Behinderung oder der Grad der Schädigungsfolgen ist nachzuweisen, im Zweifelsfall auf Verlangen durch ein ärztliches Zeugnis. § 208 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 und Absatz 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) gilt entsprechend.

(2) Soweit in § 208 SGB IX nichts anderes bestimmt ist, sind für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte die Bestimmungen dieses Unterabschnitts entsprechend anzuwenden.

(3) Beamtinnen und Beamte, die bei den Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg überwiegend und nicht nur vorübergehend in unmittelbarem Kontakt mit psychisch kranken Menschen stehen, erhalten im Kalenderjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

Bei Beschäftigten im Schuldienst oder in Kindertagesstätten soll der Bewilligungszeitraum jeweils bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres bzw. des Kindergartenjahres ausgedehnt werden.

Während des Zeitraums, für den Urlaub gewährt worden ist, ist eine Rückkehr aus dem Urlaub nur mit Zustimmung der zuständigen Dienststelle zulässig, insbesondere dann, wenn dem/der Beschäftigten die Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet werden kann. Hat der Dienstgeber eine Ersatzkraft eingestellt, ist eine Rückkehr aus dem Urlaub erst zu dem Zeitpunkt möglich, zu dem der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis mit der Ersatzkraft frühestens beenden kann.

§ 29
Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

a)	Niederkunft der Ehefrau, Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin	ein Arbeitstag,
b)	Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der/des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin/Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils	zwei Arbeitstage,
c)	Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	ein Arbeitstag,
d)	25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	ein Arbeitstag
e)	schwere Erkrankung	
	aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt	ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
	bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
	cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen,	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,

Ergänzend zu § 29 Abs. 1 Buchstabe e, aa) bis cc) TVöD wird bestimmt:

Arbeitsbefreiung nach Maßgabe von Buchstabe e) wird auch gewährt bei schwerer Erkrankung:

dd)	eines Kindes nach Vollendung des 12. Lebensjahres, das wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist und in demselben Haushalt lebt. § 29 Abs. 1 Buchstabe e) Sätze 2 und 3 TVöD finden entsprechende Anwendung.	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr
f)	Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Eine Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e) erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen des Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e) darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Niederschriftserklärung zu § 29 Abs. 1 Buchst. f:

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

Ergänzend zu § 29 Abs. 1 TVöD wird bestimmt:

Arbeitsbefreiung nach Maßgabe von Abs. 1 wird auch gewährt:

g)	in den Fällen von § 2 Abs. 1 Pflegezeitgesetz	bis zu drei Arbeitstage im Kalenderjahr
h)	in den Fällen von § 2 Abs. 1 des Gesetzes zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit des Landes Baden-Württemberg	bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr
i)	in den Fällen des Buchstaben h), wenn es sich um evangelische Jugendarbeit handelt	bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr

Protokollnotiz (KAO) zu § 29 Abs. 1 Buchstaben h) und i):

Im Gegensatz zu § 2 Abs. 1 des Gesetzes zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit des Landes Baden-Württemberg regeln die Buchstaben h) und i) die Freistellung von der Arbeit mit Entgeltfortzahlung. Sie finden nur Anwendung, wenn die Mitarbeit unentgeltlich erfolgt. Im Falle der Zahlung einer Aufwandsentschädigung finden die Buchstaben h) und i) nur Anwendung, wenn glaubhaft gemacht wird, dass ein der Zahlung entsprechender tatsächlicher finanzieller Aufwand vorhanden ist und es sich nicht um eine Entschädigung für geleistete Arbeit handelt. Die Gesamtdauer der Freistellung auf der Grundlage des § 2 Abs. 1 des Gesetzes zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit des Landes Baden-Württemberg und der Buchstaben h) und i) beträgt höchstens 10 Arbeitstage im Kalenderjahr.

(1a) Der/Die Beschäftigte wird ferner für je einen Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen von der Arbeit freigestellt:

- bei der Taufe eines Kindes des/der Beschäftigten,
- bei der kirchlichen Eheschließung des/der Beschäftigten oder bei dem Gottesdienst des/der Beschäftigten anlässlich der bürgerlichen Eheschließung zwischen zwei Personen gleichen Geschlechtes, der bürgerlichen Eheschließung zwischen zwei Personen, von denen zumindest eine Person weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht angehört, der Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder der Umwandlung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft in eine Ehe,
- bei der Konfirmation bzw. Erstkommunion eines Kindes des/der Beschäftigten

oder am Tag vor oder nach dem Ereignis.

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

Ergänzend zu § 29 Abs. 2 TVöD wird bestimmt:

(2a) §§ 29 Abs. 2 findet auch Anwendung zur Ausübung kirchlicher Ehrenämter bzw. zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an kirchlichen Wahlausschüssen.

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

Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 2:

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

(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund und der VKA oder ihrer Mitgliedverbände kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

Ergänzend zu § 29 Abs. 4 TVöD wird bestimmt:

(4a) Abs. 4 Satz 1 gilt entsprechend auch für die Mitglieder leitender Gremien von kirchlichen Berufsverbänden oder -vereinigungen zur Teilnahme an Sitzungen oder Tagungen dieser Verbände. Satz 1 gilt entsprechend auch für stellvertretende Mitglieder der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung. Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts wird auch gewährt für die Teilnahme an Sitzungen von Projekt- oder Arbeitsgruppen, die vom Oberkirchenrat oder in seinem Auftrag gebildet werden.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21

gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Ergänzend zu § 29 TVöD wird bestimmt:

(6) a) Nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten erhalten die Beschäftigten auf Antrag Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts von bis zu fünf Arbeitstagen (bei dienstplanmäßiger Verteilung der Wochenarbeitszeit auf 6 Tage 6 Arbeitstage) im Kalenderjahr zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die auf den Berufsbereich bezogen sind. Der Anspruch von zwei Kalenderjahren kann zusammengezogen werden.

b) Findet die Fortbildungsveranstaltung an Samstagen, Sonntagen oder Wochenfeiertagen statt, erhalten die Beschäftigten in der vorhergehenden oder nachfolgenden Woche Zeitausgleich höchstens jedoch in Höhe der regelmäßigen durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit.

c) Für Beschäftigte, deren Dienstverhältnis voraussichtlich nicht länger als ein Jahr dauert, gilt die oben genannte Regelung nicht. Ihnen ist in gleichem zeitlichem Umfang Fortbildung innerhalb der Einrichtung zu gewähren.

d) Veranstaltungen, zu denen die Beschäftigten abgeordnet werden, fallen nicht unter diese Regelung.

e) Für die Supervision der kirchlichen Beschäftigten gelten die Bestimmungen der Anlage 1.4.1 zur KAO (Fortbildung).

(7) Religionspädagoginnen und Religionspädagogen, Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone mit religionspädagogischem Hauptauftrag sowie sonstige kirchliche Lehrkräfte an staatlichen oder kirchlichen Schulen einschließlich Hochschulen sind verpflichtet, ihren Urlaub während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen; außerhalb des Urlaubs können sie während der unterrichtsfreien Zeit zur Teilnahme an Fortbildungslehrgängen, Arbeitsgemeinschaften oder Freizeiten oder sonstiger, berufsbezogener Arbeit herangezogen werden. Für die restlichen, über den zustehenden Erholungsurlaub (§ 26) hinausgehenden Tage der Schulferien wird Arbeitsbefreiung zur persönlichen Fortbildung und zur Vorbereitung des neuen Schuljahres gewährt.

Wird der/die Beschäftigte während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat er oder sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Fristen für das Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 beginnen mit dem Tage der Arbeitsunfähigkeit. Der/die Beschäftigte hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(8) Abs. 7 gilt sinngemäß für Beschäftigte in Kindertagesstätten für die Tage, an denen ihre Kindertagesstätte geschlossen ist (Kindergartenferien).

Abschnitt V
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30
Befristete Arbeitsverträge

(1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. Für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 bis 5 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57 a ff. HRG, das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) oder gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

(2) Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Ergänzend zu § 30 Abs. 2 TVöD wird bestimmt:

(2a) Abs. 2 findet keine Anwendung für Kirchenpfleger/Kirchenpflegerinnen nach § 37 Abs. 1 KGO und Kirchenbezirksrechner/Kirchenbezirksrechnerinnen nach § 22 Abs. 1 KBO.

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

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

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

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

Protokollerklärung zu Abs. 5:

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

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 30 KAO:

Bei kirchlichen Lehrkräften, die bereits eine entsprechende Beauftragung im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses hatten, ist die Aussparung der Schulferien bei Anschlussbefristungen unzulässig. Ein-Jahresverträge sind bis zum 31. Juli zu befristen.

§ 31
Führung auf Probe

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

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

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Abs. 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 im Bereich

der VKA und nach § 17 Abs. 5 Satz 1 im Bereich des Bundes ergebenden Tabellenentgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 32
Führung auf Zeit

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,

b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

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

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

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Abs. 1 genannten Fristen übertragen werden. Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 im Bereich der VKA und nach § 17 Abs. 5 Satz 1 im Bereich des Bundes ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 1 im Bereich der VKA und nach § 17 Abs. 5 Satz 1 im Bereich des Bundes. Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 33
Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeit-

geber und dem/der Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

Ergänzend zu § 33 Abs. 1 Buchstabe b) TVöD wird bestimmt:

(1a) Bei Auflösungsverträgen ist der/dem Beschäftigten vor Unterzeichnung eine Bedenkzeit von drei Arbeitstagen einzuräumen. Die Frist beginnt mit der Aushändigung des ersten Vertragsangebots.

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

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

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

nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.

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

Ergänzend zu § 33 TVöD wird bestimmt:

(6) Die Weiterbeschäftigung endet spätestens, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit dem Ablauf des Monats, in dem der/die Beschäftigte das 73. Lebensjahr vollendet hat. Dies gilt entsprechend für Beschäftigte, die nach Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen der Regelaltersrente eingestellt werden.

§ 34
Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Ergänzend zu § 34 Abs. 1 TVöD wird bestimmt:

(1a) Anstelle des Endes des in Abs. 1 genannten Kalendervierteljahres tritt bei Religionspädagogen/Religionspädagoginnen sowie sonstigen privatrechtlich angestellten Lehrkräften an Schulen das Ende des Schulhalbjahres.

Anstelle von § 34 Abs. 2 TVöD wird bestimmt:

(2) Nach einer Beschäftigungszeit (Abs. 3) von 20 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 45. Lebensjahres, ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Nach einer

Beschäftigungszeit von 15 Jahren bei demselben Dienstgeber, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist der/die Beschäftige unkündbar.

Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2006 geltenden Regelungen der KAO unkündbar waren, verbleibt es dabei.

(3) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

Anstelle von § 34 Abs. 3 Sätze 3 und 4 TVöD wird bestimmt:

Wechseln Beschäftigte zwischen Dienstgebern, die vom Geltungsbereich der KAO erfasst werden, werden die Zeiten bei den anderen Dienstgebern als Beschäftigungszeit anerkannt.

Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem diakonischen Anstellungsträger im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, der eine nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission zulässige Arbeitsvertragsgrundlage anwendet.

Ergänzend zu § 34 Abs. 3 TVÖD wird bestimmt:

Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des TVöD erfasst werden, werden die Zeiten in den Fällen der §§ 22 Abs. 3 TVöD (Krankengeldzuschuss) und 23 Abs. 2 TVöD (Jubiläumsgeld) bei den anderen Arbeitgebern als Beschäftigungszeit anerkannt.

Satz 5 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlichrechtlichen Arbeitgeber.

Ergänzend zu § 34 wird bestimmt:

(4) Ein wichtiger Grund zur Kündigung im Sinne von § 626 BGB ist der Austritt aus der evangelischen Kirche oder ein Verhalten der/des Beschäftigten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche, ihrer Lehre, ihres Gottesdienstes oder ihrer kirchlichen Ordnungen erkennbar macht.

(5) Ein wichtiger Grund zur Kündigung im Sinne von § 626 BGB ist die rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat, die nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch zu einem Ausschluss von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe führt.

§ 34 a
Unkündbare Beschäftigte

Einem/einer unkündbaren Beschäftigten kann mit dem Ziel, das Arbeitsverhältnis aufzuheben, gekündigt werden, wenn die Dienststelle oder Einrichtung, in der er/sie bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird. Voraussetzung ist, dass dem/der Beschäftigten eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit angeboten wurde und das Entgelt nicht mehr als eine Entgeltgruppe unter den Sätzen der bisherigen Entgeltgruppe liegt.

Die Kündigungsfrist beträgt in diesem Fall 6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres; bei Lehrkräften an Schulen tritt an die Stelle des Quartalsendes das Ende eines Schulhalbjahres.

§ 35
Zeugnis

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

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

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

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

§ 36 (VKA)
Anwendung weiterer Tarifverträge

(1) Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgend aufgeführten Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:

a) Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte vom 16. März 1974,

b) Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz vom 9. Januar 1987,

c) Tarifvertrag zur sozialen Absicherung (TVsA) vom 13. September 2005,

d) Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998,

e) Altersteilzeittarifvertrag vom 27. Februar 2010,

f) Tarifvertrag zur Regelung des Übergangs in den Ruhestand für Angestellte im Flugverkehrskontrolldienst durch Altersteilzeitarbeit vom 26. März 1999,

g) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003,

h) Rahmentarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit der Beschäftigten des Feuerwehr- und Sanitätspersonals an Flughäfen vom 8. September 2004.

(2) [Absatz 2 findet im Geltungsbereich der KAO keine Anwendung.]

§ 36 TVöD findet mit folgender Maßgabe Anwendung:

Abs. 1 Buchstaben a) bis c) und f) bis h) und Abs. 2 finden im Geltungsbereich dieser Ordnung keine Anwendung.

§ 37
Ausschlussfrist

Anstelle von § 37 Abs. 1 TVöD wird bestimmt:

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

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

§ 38
Begriffsbestimmungen

Anstelle von § 38 TVöD wird bestimmt:

Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleitung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

§ 38 a (VKA)
Übergangsvorschriften

§ 38 a TVöD findet keine Anwendung.

Abschnitt VI
Besondere Bestimmungen

Anstelle von § 39 TVöD wird bestimmt:

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

(1) Die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit ist nach dem Erhebungsbogen zur Ermittlung der Arbeitszeit und zur Bewertung der Stellen in der von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Fassung (Abs. 3 Buchst. a) zu ermitteln und im Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Abweichungen von den dort vorgegebenen Richtsätzen sind nur im Einzelfall möglich. Sie sind in dem vorgesehenen Erhebungsbogen zur Ermittlung der Arbeitszeit zu begründen.

(2) Alle Beschäftigten, denen Mesner- und/oder Hausmeistertätigkeiten übertragen sind, sind in den Vergütungsgruppenplan 16 der Anlage 1.2.1 zur KAO einzugruppieren, soweit sie nicht in den Vergütungsgruppenplan 31 der Anlage 1.2.1 zur KAO einzugruppieren sind.

(3) Für die Einstufung der Stelle ist die jeweilige Bewertung nach den folgenden Grundsätzen maßgebend:

a) Die Bewertung der Mesner- oder Hausmeisterstellen erfolgt nach einem Bewertungssystem, in dem die dem Mesner/der Mesnerin oder dem Hausmeister/der Hausmeisterin übertragenen Dienstaufgaben entsprechend berücksichtigt sind. Zur Ermittlung ist der Erhebungsbogen zur Ermittlung der Arbeitszeit und zur Bewertung der Stelle zu verwenden.

b) Ändern sich nicht nur vorübergehend die der Bewertung zu Grunde gelegten Aufgaben um oder werden neue Aufgaben nicht nur vorübergehend übertragen, die bisher nicht bei der Bewertung berücksichtigt wurden, so ist eine Neubewertung nach Buchstabe a) durchzuführen.

c) Die Einstufung der Mesner- und Hausmeisterstellen erfolgt in den Gruppen 1, 2, 3 und 4 nach Maßgabe der folgenden Punktezahlen:
Gruppe 1: bis 109,99 %-Punkte,
Gruppe 2: 110,00 bis 130,49 %-Punkte,
Gruppe 3: 130,50 bis 134,99 %-Punkte und höher,
Gruppe 4: 135,00 %-Punkte und höher.

(4) Für Mesner/Mesnerinnen und Hausmeister/Hausmeisterinnen wird anstelle von § 7 Abs. 3 (Bereitschaftsdienst) und Abs. 4 (Rufbereitschaft) sowie § 8 Abs. 4 TVöD bestimmt:

Beschäftigte nach Satz 1 sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zum Bereitschaftsdienst zur Verfügung zu halten. Die Ar-

beitsleistung während des Bereitschaftsdienstes muss sich auf die Behebung von Störungen und auf Notfälle beschränken.

Zum Zwecke der Berechnung des Entgelts wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes mit 20 % als Arbeitszeit gewertet und mit dem sich nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a) ergebenden Überstundenentgelt vergütet.

Werden die Zeiten nach Unterabs. 1 nicht einzeln erfasst oder durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag durch eine Pauschalvergütung abgegolten, so gelten zum Ausgleich des in der Dienstordnung für Mesner/Mesnerinnen und Hausmeister/Hausmeisterinnen vorgesehenen Bereitschaftsdienstes folgende Zeiten pro Woche als angeordnet und sind nach Unterabs. 2 zu vergüten:

bis 9,75 Wochenstunden dienstliche Inanspruchnahme:
3 Stunden Bereitschaftsdienst = 0,6 des Überstundenentgelts

bis 19,5 Wochenstunden dienstliche Inanspruchnahme:
4 Stunden Bereitschaftsdienst = 0,8 des Überstundenentgelts

bis 29,25 Wochenstunden dienstliche Inanspruchnahme:
5 Stunden Bereitschaftsdienst = 1,0 des Überstundenentgelts

über 29,25 Wochenstunden dienstliche Inanspruchnahme:
6 Stunden Bereitschaftsdienst = 1,2 des Überstundenentgelts

(5) Für die Beschäftigten im Mesner- und Hausmeisterdienst, die im Vergütungsgruppenplan 16 der Anlage 1.2.1 zur KAO eingruppiert sind, ist ein Jahresarbeitszeitkonto nach der Anlage 3.4.1 zur KAO einzurichten. Hierauf ist die gesamte geleistete Arbeitszeit zu verbuchen und nach den Bestimmungen der Anlage 3.4.1 zur KAO auszugleichen. Wird die nach Absatz 1 ermittelte und im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt am Ende des Ausgleichszeitraums in zwei Jahren in Folge um mindestens 10 % überschritten, ist eine neue Ermittlung der Arbeitszeit nach Absatz 1 durchzuführen. Hierbei sind alle im vergangenen Jahr zugewiesene Aufgaben abzubilden. Ergibt sich hierbei ebenfalls eine Überschreitung der bisherigen vertraglichen Arbeitszeit, hat der Arbeitgeber dem oder der Beschäftigten eine Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit um den entsprechenden Prozentsatz anzubieten.

Abschnitt VII
Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 43
In-Kraft-Treten, Übergangsbestimmungen

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

(2) Abschnitt VII tritt am 1. Januar 2007 in Kraft. Bis dahin gilt für die Beschäftigten nach Abschnitt VII, die KAO in der am 30. September 2006 geltenden Fassung weiter.

(3) Ergänzend zu dieser Ordnung gelten die Bestimmungen der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Überleitung der unter den Geltungsbereich der KAO fallenden Beschäftigten in das ab 1. Oktober 2006 geltende kirchliche Arbeitsvertragsrecht (AR-Ü).

[Anhang zu § 6 (VKA)]

Anstelle des Anhangs zu § 6 TVöD (VKA)
wird bestimmt:

Anstelle des Anhangs zu § 6 TVöD (VKA) (Arbeitszeit von Cheffahrerinnen und Cheffahrern) findet § 8 a KAO Anwendung.

Anhang zu § 16 (Bund)

Besondere Stufenregelungen
für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte (Bund)

Abweichend von § 16 (Bund) Abs. 1 ist Endstufe

a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
   - Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,
   - Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,
   - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vc BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
   - Lohngruppe 9 MTArb/MTArb-O;

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

c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
   - Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
   - Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb BAT/BAT-O,
   - Vergütungsgruppe X BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
   - Lohngruppe 1a MTArb/MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
   - Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach Lohngruppe 1a MTArb/MTArb-O.

Protokollerklärung:

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

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

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

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

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

Anhang zu § 16 (VKA)

Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte (VKA)

I.

(1) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 1 Satz 1 ist Endstufe

a) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Vergütungsgruppe X BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen,
- Vergütungsgruppe IX BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen nach Aufstieg aus X,
- Lohngruppe 1 BMT-G/BMT-G-O mit ausstehendem Aufstieg nach 1a,
- Lohngruppe 1a BMT-G/BMT-G-O,

b) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
- Lohngruppe 9 BMT-G/BMT-G-O,

c) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen ohne Aufstieg nach IVb,
- Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen nach Aufstieg aus Vc,
- Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O nach Aufstieg aus VIb (Lehrkräfte),

d) in der Entgeltgruppe 15 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Vergütungsgruppe Ib BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen mit ausstehendem Aufstieg nach Ia.

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

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

a) In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 BMT-G/BMT-G-O erreicht.

b) In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 5 nach neun Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen ohne Aufstieg nach IVb und der Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen nach Aufstieg aus Vc erreicht.

II.

(1) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/ BAT-O) Eingangsstufe

a) in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
   - Kr. XI mit Aufstieg nach Kr. XII
   - Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
   - Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII (9 b)

b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend
   - Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII
   - Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI
   - Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X
   - Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
   - Kr. VII ohne Aufstieg
   - Kr. VI ohne Aufstieg

c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend
   - Kr. Va mit Aufstieg nach Kr. VI
   - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va und weiterem Aufstieg nach Kr. VI
   - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va

(2) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/ BAT-O) Endstufe in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 11 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend

- Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI
- Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X
- Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
- Kr. VII ohne Aufstieg
- Kr. VI ohne Aufstieg
- Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V

(3) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 3 Satz 1 gelten für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/ BAT-O) für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII ,

b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI ,

c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X ,

d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX ,

e) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII ,

f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr. VI mit Aufstieg nach VII, Kr. VII ohne Aufstieg ,

g) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VI ohne Aufstieg

erreicht.

Anhang zu Anlage A (VKA)

[aufgehoben]

Anhang 1
Anlage A (Bund)

Tabelle TVöD Bund*)
gültig bis 29. Februar 2024
(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,06	5.358,22	5.738,77	6.258,28	6.792,69	7.144,27
14	4.542,98	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	6.560,31
13	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.329,90	5.822,30	6.089,52
12	3.752,91	4.142,50	4.597,79	5.102,97	5.695,74	5.977,00
11	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	5.463,69
10	3.492,26	3.773,01	4.092,18	4.438,33	4.823,79	4.950,36
9 c	3.361,34	3.604,55	3.908,13	4.238,90	4.597,52	4.712,64
9 b	3.230,42	3.341,54	3.619,82	3.925,18	4.261,26	4.542,51
9 a	3.099,50	3.306,81	3.363,83	3.556,55	3.909,66	4.049,38
8	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54
7	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28
6	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
5	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15
4	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
2	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
1		2.015,52	2.048,86	2.090,55	2.129,42	2.229,47

*) Im Geltungsbereich der KAO ist die Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15 nicht einschlägig.

Tabelle TVöD Bund*)
gültig ab 1. März 2024
(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.504,00	5.863,92	6.265,40	6.813,49	7.377,29	7.748,20
14	5.003,84	5.329,75	5.755,37	6.227,68	6.754,16	7.132,13
13	4.628,76	4.985,95	5.392,57	5.834,04	6.353,53	6.635,44
12	4.170,32	4.581,34	5.061,67	5.594,63	6.220,01	6.516,74
11	4.032,38	4.410,41	4.765,62	5.151,01	5.678,44	5.975,19
10	3.895,33	4.191,53	4.528,25	4.893,44	5.300,10	5.433,63
9 c	3.757,21	4.013,80	4.334,08	4.683,04	5.061,38	5.182,84
9 b	3.619,09	3.736,32	4.029,91	4.352,06	4.706,63	5.003,35
9 a	3.480,97	3.699,68	3.759,84	3.963,16	4.335,69	4.483,10
8	3.281,44	3.486,59	3.628,68	3.770,54	3.922,69	3.995,85
7	3.095,23	3.331,58	3.472,38	3.614,47	3.748,49	3.820,45
6	3.042,04	3.236,55	3.372,94	3.507,92	3.640,49	3.708,02
5	2.928,99	3.117,67	3.245,11	3.380,06	3.505,47	3.570,28
4	2.802,62	2.993,55	3.153,75	3.253,48	3.353,20	3.411,60
3	2.762,69	2.968,02	3.017,99	3.132,21	3.217,92	3.296,43
2	2.582,16	2.784,28	2.834,67	2.906,58	3.064,63	3.229,97
1		2.355,52	2.388,86	2.430,55	2.469,42	2.569,47

*) Im Geltungsbereich der KAO ist die Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15 nicht einschlägig.

Anhang 2
Anlage A (VKA)

Tabelle TVöD VKA
gültig bis 29. Februar 2024
(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,06	5.358,22	5.738,77	6.258,28	6.792,69	7.144,27
14	4.542,98	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	6.560,31
13	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.329,90	5.822,30	6.089,52
12	3.752,91	4.142,50	4.597,79	5.102,97	5.695,74	5.977,00
11	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	5.463,69
10	3.492,26	3.773,01	4.092,18	4.438,33	4.823,79	4.950,36
9 c	3.390,37	3.640,83	3.913,20	4.206,69	4.522,19	4.748,36
9 b	3.180,94	3.415,70	3.563,00	3.998,95	4.257,27	4.556,50
9 a	3.069,16	3.271,39	3.468,21	3.906,05	4.005,11	4.258,04
8	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54
7	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28
6	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
5	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15
4	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
2	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
1		2.015,52	2.048,86	2.090,55	2.129,42	2.229,47

Tabelle TVöD VKA
gültig ab 1. März 2024
(monatlich in Euro)

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

Tabelle TVöD VKA
gültig bis 29. Februar 2024
(für Beschäftigte, die noch nicht in die neue EGO übergeleitet sind)
(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,06	5.358,22	5.738,77	6.258,28	6.792,69	7.144,27
14	4.542,98	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	6.560,31
13	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.329,90	5.822,30	6.089,52
12	3.752,91	4.142,50	4.597,79	5.102,97	5.695,74	5.977,00
11	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	5.463,69
10	3.492,26	3.773,01	4.092,18	4.438,33	4.823,79	4.950,36
9	3.180,94	3.415,70	3.563,00	3.998,95	4.257,27	4.556,50
8	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54
7	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28
6	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
5	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15
4	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
2	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
1		2.015,52	2.048,86	2.090,55	2.129,42	2.229,47

Tabelle TVöD VKA
gültig ab 1. März 2024
(für Beschäftigte, die noch nicht in die neue EGO übergeleitet sind
(monatlich in Euro)

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

Tabelle TVöD VKA
Anlage E (Pflegedienst)
gültig bis 29. Februar 2024
(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.490,85	4.648,28	5.156,63	5.749,20	6.010,59
P 15		4.394,40	4.538,47	4.898,67	5.329,75	5.494,38
P 14		4.288,08	4.428,68	4.780,16	5.257,71	5.344,85
P 13		4.181,78	4.318,89	4.661,64	4.909,13	4.973,03
P 12		3.969,12	4.099,27	4.424,61	4.624,46	4.717,41
P 11		3.756,50	3.879,67	4.187,58	4.392,07	4.485,03
P 10		3.545,85	3.660,42	3.985,40	4.142,26	4.241,02
P 9		3.373,96	3.545,85	3.660,42	3.880,82	3.973,77
P 8		3.108,44	3.257,43	3.448,44	3.602,71	3.818,50
P 7		2.932,41	3.108,44	3.379,29	3.514,69	3.654,17
P 6	2.473,40	2.634,68	2.797,02	3.142,31	3.230,33	3.392,79
P 5	2.376,30	2.596,81	2.661,62	2.769,93	2.851,19	3.042,09

Tabelle TVöD VKA
Anlage E (Pflegedienst)
gültig ab 1. März 2024
(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.948,85	5.114,94	5.651,24	6.276,41	6.552,17
P 15		4.847,09	4.999,09	5.379,10	5.833,89	6.007,57
P 14		4.734,92	4.883,26	5.254,07	5.757,88	5.849,82
P 13		4.622,78	4.767,43	5.129,03	5.390,13	5.457,55
P 12		4.398,42	4.535,73	4.878,96	5.089,81	5.187,87
P 11		4.174,11	4.304,05	4.628,90	4.844,63	4.942,71
P 10		3.951,87	4.072,74	4.415,60	4.581,08	4.685,28
P 9		3.770,53	3.951,87	4.072,74	4.305,27	4.403,33
P 8		3.490,40	3.647,59	3.849,10	4.011,86	4.239,52
P 7		3.304,69	3.490,40	3.776,15	3.919,00	4.066,15
P 6	2.820,44	2.990,59	3.161,86	3.526,14	3.619,00	3.790,39
P 5	2.718,00	2.950,63	3.019,01	3.133,28	3.219,01	3.420,40

Anlage zu § 1 Abs. 1 der Anlage zu
Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA)
§ 56 Anlage C (VKA)[1]

Tabelle TVöD VKA
Anlage C (Sozial- und Erziehungsdienst)
gültig bis 29. Februar 2024
(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.025,78	4.133,45	4.666,83	5.066,83	5.666,85	6.033,52
S 17	3.696,23	3.966,79	4.400,13	4.666,83	5.200,16	5.513,51
S 16	3.616,47	3.880,13	4.173,46	4.533,47	4.933,48	5.173,50
S 15	3.481,65	3.733,42	4.000,14	4.306,81	4.800,16	5.013,48
S 14	3.446,47	3.695,15	3.991,52	4.292,99	4.626,36	4.859,69
S 13	3.361,11	3.603,41	3.933,46	4.200,11	4.533,47	4.700,14
S 12	3.351,74	3.593,37	3.909,61	4.189,61	4.536,30	4.682,97
S 11 b	3.304,79	3.542,98	3.710,32	4.137,01	4.470,35	4.670,36
S 11 a	3.242,17	3.475,77	3.641,71	4.066,80	4.400,13	4.600,14
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8 b	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8 a	2.931,61	3.142,47	3.360,03	3.566,15	3.767,64	3.979,52
S 7	2.855,54	3.060,84	3.265,12	3.469,36	3.622,58	3.853,46
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.730,63	2.926,79	3.105,53	3.226,82	3.341,72	3.520,72
S 3	2.572,41	2.756,99	2.928,70	3.086,37	3.158,51	3.244,68
S 2	2.377,38	2.490,44	2.574,07	2.664,88	2.767,00	2.869,15

1 Red. Anm.: Die derzeit geltende Fassung der Anlage C (VKA) zum TVöD ist nachrichtlich abgedruckt.

Tabelle TVöD VKA
Anlage C (Sozial- und Erziehungsdienst)
gültig vom 1. März 2024 bis 30. September 2024
(monatlich in Euro)

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

Tabelle TVöD VKA
Anlage C (Sozial- und Erziehungsdienst)
gültig ab 1. Oktober 2024
(monatlich in Euro)

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

Anhang zur KAO

Anhang zur KAO: Anlagenverzeichnis

1 Allgemeine Regelungen

1.1 Arbeitsvertrag

1.1.1 Arbeitsvertragsmuster KAO

1.1.2 Arbeitsrechtliche Regelung über die Annahme von Zuwendungen

1.1.3 Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

1.2 Vergütung, Überleitung

1.2.1 Vergütungsgruppenpläne

1.2.2 Arbeitsrechtliche Regelung zur Überleitung der unter den Geltungsbereich der KAO fallenden Beschäftigten in das ab 1. Oktober 2006 geltende kirchliche Arbeitsvertragsrecht (AR-Ü)

1.2.3 Arbeitsrechtliche Regelung über die Stundenentgeltsätze für kurzfristig beschäftigte Aushilfen und Vertretungskräfte

1.2.4 Arbeitsrechtliche Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte

1.2.5 Arbeitsrechtliche Regelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit

1.2.6 Beschäftigte werben Beschäftigte

1.2.7 Arbeitsrechtliche Regelung über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (AR Inflationsausgleich)

1.2.8 Arbeitsrechtliche Regelung über arbeitsmarktbedingte Zulagen

1.3 Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Gestaltung von Arbeitsbedingungen

1.3.1 Ordnung über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten (Bildschirmordnung)

1.3.2 Arbeitsrechtliche Regelung zur Telearbeit – Dienstzimmer im Privatbereich

1.4 Fortbildung

1.4.1 Arbeitsrechtliche Regelung zu Fortbildungen und anderen Mitarbeiterfördermaßnahmen

1.4.2 Arbeitsrechtliche Regelung über die Durchführung der Personalentwicklung für die privatrechtlich angestellten kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg

1.5 Datenschutz

1.5.1 Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz personenbezogener Daten im Zusammenhang mit Qualitätssicherung, Leistungsabrechnung und Statistiken

1.5.2 Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz personenbezogener Daten kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Anwendung von Personalerfassungs- und Informationssystemen

1.5.3 Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz personenbezogener Daten kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Anwendung von Finanzsystemen, z. B. Navision-K; Navision-S; Infoma-newsystem

1.5.4 Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz personenbezogener Daten kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnik, z. B. Software im Bereich Bürokommunikation, Cloud-Computing, Client-/Serverbetriebssysteme

1.6 Altersvorsorge

1.6.1 Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern in der Evangelischen Landeskirche Württemberg

1.6.2 Arbeitsrechtliche Regelung zur Übernahme des TV Flex AZ

1.6.3 Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige betriebliche Altersvorsorge

1.7 Veränderung von Arbeitsbereichen

1.7.1 Arbeitsrechtliche Regelung zur Vermeidung einer wirtschaftlichen Notlage

1.7.2 Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen, bei Personalabbau und Einschränkung bzw. Schließung von Einrichtungen und Dienststellen (Sicherungsordnung – KAO)

1.7.3 Arbeitsrechtliche Regelung betreffend Kurzarbeit in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

2 Ausbildung, Praktikum

2.1 Auszubildende

2.1.1 Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse der Auszubildenden und Schüler/Schülerinnen im kirchlichen Dienst

2.1.2 Arbeitsrechtliche Regelung über die Eingruppierung von Studierenden

2.1.3 Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen

2.1.4 Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse der Auszubildenden im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zum sozialpädagogischen Assistenten/ zur sozialpädagogischen Assistentin (PIA SPA)

2.2 Praktikantinnen und Praktikanten

2.2.1 Arbeitsrechtliche Regelung über Praktikumsverhältnisse vor Beginn oder während einer Schul- oder Hochschulausbildung (Vor- und Zwischenpraktikumsordnung)

2.2.2 Arbeitsrechtliche Regelung über Anerkennungspraktika (Anerkennungspraktikumsordnung)

2.2.3 Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse von Orientierungspraktikantinnen und -praktikanten

3 Regelungen für einzelne Arbeitsbereiche

3.1 Diakonenamt

3.1.1 Ordnung für den Berufseinstieg von Diakonen und Diakoninnen

3.1.2 Ordnung für das Anerkennungsjahr in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit und der Religionspädagogik für Absolventen und Absolventinnen der kirchlich anerkannten Ausbildungsstätten gemäß § 3 Abs. 4 Diakonen- und Diakoninnengesetz

3.1.3 Arbeitsrechtliche Regelung zur Dienstbefreiung und zur Kostenübernahme der Aufbauausbildung sowie der Fortbildung der Diakone und Diakoninnen

3.2 Erziehungsdienst

3.2.1 Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Tageseinrichtungen für Kinder im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg

3.2.2 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Erziehungsdienst

3.2.3 Sonderregelung für Beschäftigte im Erziehungsdienst im Evangelischen Kirchenkreis Stuttgart

3.3 Forstwirtschaft

3.3.1 Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse von Beschäftigten in der Forstwirtschaft

3.4 Hausmeister- und Mesnerdienst

3.4.1 Jahresarbeitszeit im Mesner- und Hausmeisterdienst gemäß § 39 Abs. 5 KAO

3.5 Kirchenmusik

3.5.1 Pauschalierte Festlegung der Arbeitszeit auf kirchenmusikalischen C-Stellen und bei Vertretungs- und Aushilfsdiensten nach Anlage 1.2.3 zur KAO

3.5.2 Arbeitsrechtliche Regelung zur Bewertung der Dienstaufträge der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

3.6 Kirchenpflege

3.6.1 Arbeitsrechtliche Regelung über die Vergütung nebenberuflicher Kirchenpflegerinnen und Kirchenpfleger für das Führen eines Baubuches

3.7 Kranken- und Altenpflege

3.7.1 Dienstordnung für die Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege

3.7.3 Besondere Regelungen für Beschäftigte in der Kranken- und Altenpflege

3.7.4 Besondere Regelungen für Beschäftigte in der Nachbarschaftshilfe

3.8 Unterricht

3.8.1 Dienstordnung für Religionspädagogen, Religionspädagoginnen und sonstige kirchliche Religionslehrkräfte, die nicht in das Amt der Diakonin/des Diakons berufen sind

3.8.3 Arbeitsrechtliche Regelung über die Vergütung von Lehrern/Lehrerinnen an kirchlichen Schulen, deren Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis vorgesehen ist

3.8.4 Arbeitsrechtliche Regelung über den Umfang der Lehrverpflichtungen für die Lehrkräfte an der Hochschule für Kirchenmusik der Evang. Landeskirche in Württemberg (Lehrverpflichtungsordnung – LVO)

3.8.5 Arbeitsrechtliche Regelung über die befristete Anstellung und Vergütung von Studierenden des Masterstudiengangs Religionspädagogik für die Erteilung von Religionsunterricht an Beruflichen Schulen

3.9 Verwaltung/Sekretariat
– zurzeit nicht belegt –

3.10 Waldheim

3.10.1 Arbeitsrechtliche Regelung für Beschäftigte in Waldheimen