

Arbeitsvertragsordnung für das Bistum Mainz (AVO Mainz)

vom 16.12.2008 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2009, Nr. 2, Ziff. 23, S. 13 ff.) in der Fassung vom 16.12.2008 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2009, Nr. 2, Ziff. 24, S. 3 f.) in der Fassung vom 22.12.2009 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2010, Nr. 1, Ziff. 5, S. 9 f.), in der Fassung vom 10.3.2010 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 2010, Nr. 3, Ziff. 40, S. 37), in der Fassung vom 20.4.2010 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2010, Nr. 5, Ziff. 62, S. 57 f.), in der Fassung vom 16.11.2010 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2010, Nr. 16, Ziff. 146, S. 145), in der Fassung vom 17.12.2010 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2011, Nr. 1, Ziff. 6, S. 10 ff.)

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

- (1) Die AVO Mainz gilt für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis mit einem Rechtsträger gem. § 3 Abs. 1 oder Abs. 2 KODA-Ordnung stehen.
- (2) Abs. 1 gilt nicht für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, mit denen Arbeitsverträge mit beamtenrechtlicher Versorgungszusage abgeschlossen sind.
- (3) Abs. 1 gilt nicht für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Gesellschaft für kirchliche Publizistik Mainz mbH & Co. KG (GKPM). Es sei denn einzelne Regelungsbereiche der AVO sind ausdrücklich für anwendbar erklärt.

§ 2 Sachlicher Geltungsbereich

- (1) Für die Arbeitsverhältnisse der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nach § 1 Abs. 1 gilt
der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in der für den Bereich der kommunalen Arbeitgeber (VKA) geltenden Fassung vom 13.9.2005,
der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) in der für den Bereich der kommunalen Arbeitgeber (VKA) geltenden Fassung vom 13.09.2005
der Tarifvertrag über die Vereinbarung einer Meistbegünstigungsklausel (TV-Meistbegünstigungsklausel)
und die diese ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge in der jeweiligen Fassung.
- (2) Für die Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden gilt
der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil in der für den Bereich der kommunalen Arbeitgeber (VKA) geltenden Fassung vom 13.9.2005,
der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil Bundesbildungsgesetz in der für den Bereich der kommunalen Arbeitgeber (VKA) geltenden Fassung vom 13.9.2005,
der Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen und Praktikanten in der für den Bereich der kommunalen Arbeitgeber (VKA) geltenden Fassung vom 13.9.2005
und die diese ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung
- (3) Die Regelungen, die im TVöD in der Fassung vom 13.9.2005 nicht belegt sind, werden von der Automatik nicht erfasst, soweit kirchenspezifische Berufsgruppen betroffen sind.

§ 3 Kircheneigene Regelungen

(1) § 2 findet keine Anwendung, soweit die AVO im Folgenden oder durch ihre Anlagen abweichendes Recht enthält.

(2) Vom Diözesanbischof in Kraft gesetzte Beschlüsse der Zentral KODA im Sinne von § 3 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung stehen in ihrer Wirkung den Beschlüssen nach der KODA-Ordnung im Bistum Mainz gleich bzw. ersetzen sie.*

Protokollnotiz:

Diese Regelung soll sicherstellen, dass Beschlüsse der Zentral-KODA die einzelnen Verträge erreichen.

(3) Regelungen nach § 2 finden keine Anwendung, wenn sie in Verbindung mit dem Lebenspartnerschaftsgesetz vom 16.02.2001 in der jeweils geltenden Fassung stehen.

§ 4 Überleitung

Für die in § 1 bezeichneten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und deren Arbeitsverhältnisse, für die bis zum 30.09.2005 über die KODA Inbezugnahmeklausel

BAT Vka,

BAT TdL,

BMTG,

MTArb

Geltung hat und die am 01.10.2005 weiterbestehen gilt zur Überleitung der TVÜ Vka vom 13.09.2005 und die diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge in der jeweiligen Fassung mit der Maßgabe der folgenden §§ 5 und 6 AVO.

§ 5 Ergänzung § 1 Absatz 1 TVÜ Vka

(1) Die Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1 Satz 1 TVÜ Vka wird mit der Maßgabe angewandt, dass eine Unterbrechung von bis zu 6 Monaten unschädlich ist.

(2) In Ergänzung des § 1 Absatz 1 TVÜ Vka gilt, dass der Abschluss eines weiteren Arbeitsverhältnisses innerhalb von 6 Monaten mit einem anderen Dienstgeber nach § 1 Absatz 1 dieser Ordnung für die Wahrung des Besitzstandes ebenfalls unschädlich ist.**

§ 6 – unbesetzt -

§ 7 Arbeitsrechtliche Schlichtungsstelle

Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis soll die Schlichtungsstelle für arbeitsrechtliche Fragen beim Bischöflichen Ordinariat angerufen werden. Die Anrufung macht die Beachtung arbeitsrechtlicher Ausschlussfristen, insbesondere bei Kündigungen, nicht entbehrlich

§ 8 Inkraftsetzung

Die AVO tritt zum 1.10.2005 in Kraft.

* Hinweis der Redaktion: vgl. Abschnitt B-IV Arbeitsvertragsregelungen Zentral-KODA

** Hinweis der Redaktion: vgl. Abschnitt B-IV-5 Arbeitsvertragsregelungen Zentral-KODA, Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten

Anlage 1

Ordnung der Reisekostenvergütung für die Angestellten und Arbeiter im Bistum Mainz

Abschnitt 1

Gemäß § 44 Absatz 3 TVöD BT Verwaltung Kommune gilt für die Reisekostenvergütung die Ordnung unter Abschnitt 2.

Abschnitt 2

Ordnung der Reisekostenvergütung für die Angestellten und Arbeiter im Bistum Mainz

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für die Angestellten und Arbeiter der folgenden Anstellungsträger:

1. des Bistums, auch als Anstellungsträger von selbständig geführten Einrichtungen;
2. der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen;
3. der Verbände von Kirchengemeinden;
4. der sonstigen kirchlichen Einrichtungen in einer Rechtsform des öffentlichen oder privaten Rechts.

(2) Diese Ordnung regelt die Erstattung von:

1. Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
2. Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung eines Arbeitsverhältnisses,
3. Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen,
4. Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte aus besonderem dienstlichen Anlass.

(3) Diese Ordnung findet keine Anwendung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesellschaft für Publizistik Mainz mbH u. Co KG (GKPM).

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Dienstreisende im Sinne dieser Ordnung sind die in § 1 genannten Personen, die eine Dienstreise oder einen Dienstgang ausführen.

(2) Dienstreisen im Sinne dieser Ordnung sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstortes, die von der zuständigen Stelle schriftlich angeordnet oder genehmigt worden sind. Die schriftliche Anordnung oder Genehmigung entfällt, wenn diese nach dem Amt des Dienstreisenden nicht in Betracht kommt; die Entscheidung hierüber trifft die zuständige Stelle. Dienstreisen sind auch Reisen aus Anlass der Einstellung. Die Benutzung von Luftfahrzeugen bedarf der besonderen Genehmigung.

(3) Dienstgänge im Sinne dieser Ordnung sind Gänge oder Fahrten am Dienst- oder Wohnort zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte, die von der zuständigen Stelle angeordnet oder genehmigt worden sind, es sei denn, dass eine Anordnung oder Genehmigung nach dem Amt des Dienstreisenden nicht in Betracht kommt; die Entscheidung hierüber trifft die zuständige Stelle.

(4) Dienort ist die politische Gemeinde, in der die zuständige Dienststelle, bei der der Dienstreisende regelmäßig beschäftigt ist, ihren Sitz hat. Als Dienort gilt auch der im Arbeitsvertrag oder Dekret eines Dienstreisenden beschriebene Dienstbereich.

§ 3 Anspruch auf Reisekostenvergütung

(1) Der Dienstreisende hat Anspruch auf Reisekostenvergütung zur Abgeltung der dienstlich veranlassten Mehraufwendungen. Art und Umfang bestimmt ausschließlich diese Ordnung.

(2) Reisekostenvergütung wird nur insoweit gewährt, als die Aufwendungen des Dienstreisenden und die Dauer der Dienstreise oder des Dienstganges zur Erledigung des Dienstgeschäftes notwendig waren.

(3) Zuwendungen, die dem Dienstreisenden von dritter Seite aus anderen als persönlichen Gründen für dieselbe Dienstreise oder denselben Dienstgang gewährt wurden, sind auf die Reisekostenvergütung anzurechnen. § 11 bleibt unberührt.

(4) Bei Dienstreisen und Dienstgängen für eine auf Vorschlag oder Verlangen der zuständigen Stelle wahrgenommene Nebentätigkeit hat der Dienstreisende nach dieser Verordnung nur so weit Anspruch auf Reisekostenvergütung, wie nicht die Stelle, bei der die Nebentätigkeit ausgeübt wird, Auslagererstattung für dieselbe Dienstreise oder denselben Dienstgang zu gewähren hat; das gilt auch dann, wenn der Dienstreisende auf seinen Anspruch gegen die Stelle verzichtet hat.

(5) Die Reisekostenvergütung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von 4 Monaten bei der Beschäftigungsstelle schriftlich zu beantragen. Die Frist beginnt mit dem Tag nach Beendigung der Dienstreise oder des Dienstganges, in den Fällen des § 15 mit Ablauf des Tages, an dem dem Dienstreisenden bekannt wird, dass die Dienstreise oder der Dienstgang nicht ausgeführt wird.

(6) Der Dienstreisende kann auf Antrag eine Abschlagszahlung oder einen angemessenen Vorschuss auf die voraussichtlich zustehende Reisekostenvergütung erhalten.

§ 4 Art der Reisekostenvergütung

Die Reisekostenvergütung umfasst:

1. Fahrtkostenerstattung (§ 5)
2. Wegstreckenentschädigung (§ 6)
3. Tagegeld (§ 8)
4. Übernachtungsgeld (§ 9)

5. Erstattung der Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort (§ 10)
6. Zuschuss zum Tage- und Übernachtungsgeld (§ 13)
7. Erstattung der Nebenkosten (§ 12)
8. Erstattung der Auslagen bei Dienstreisen bis zu fünf Stunden Dauer und bei Dienstgängen (§ 13)
9. Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitungen (§ 15).

§ 5 Fahrtkostenerstattung

(1) Für Strecken, die mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten erstattet, und zwar bei Benutzung von Bahn- und Buslinien die Kosten der 2. Klasse, in Schlafwagen die Kosten der Spezial- oder Doppelbettklasse, in Luftfahrzeugen die Kosten der Touristen- oder Economy-Klasse.

(2) Für Strecken, die aus triftigen Gründen mit anderen als den in § 6 genannten nicht regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten erstattet. Liegen keine triftigen Gründe vor, so darf keine höhere Reisekostenvergütung gewährt werden als beim Benutzen eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels.

§ 6 Wegstreckenentschädigung

Für Strecken, die der Dienstreisende mit Zustimmung der zuständigen Stelle mit einem ihm gehörenden Kraftfahrzeug zurückgelegt hat, wird als Auslagenersatz eine Wegstreckenentschädigung gewährt. Bei einer zu erwartenden Fahrleistung bis zu 3000 Kilometern im Jahr beträgt die Wegstreckenentschädigung 0,30 € je Kilometer. Bei einer zu erwartenden Fahrleistung über 3000 Kilometer im Jahr beträgt die Wegstreckenentschädigung bis 10.000 Kilometer 0,35 € je Kilometer; für jeden weiteren Kilometer werden 0,30 € erstattet. Bei Mitnahme von Mitarbeitern wird die Wegstreckenentschädigung nach Absatz 1 um 0,02 € je Person und Kilometer erhöht (Mitfahrer-Bonus).

Protokollnotiz zu § 6:

Bei einer erstmaligen oder neuen Fahrleistung von 3.000 bis 10.000 km im Jahr erhält der Dienstnehmer für dieses Jahr rückwirkend die erhöhte Wegstreckenentschädigung von 0,35 €.

§ 7 Dauer der Dienstreise

Die Dauer der Dienstreise richtet sich nach der Abreise und Ankunft an der Wohnung. Wird die Dienstreise an der Dienststelle angetreten oder beendet, so tritt diese an die Stelle der Wohnung.

§ 8 Tagegeld

(1) Für jeden vollen Kalendertag einer Dienstreise beträgt das Tagegeld 24,-- EUR. Für eine Dienstreise, die keinen vollen Kalendertag beansprucht, oder für den Tag des Antritts und den Tag der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise, beträgt das Tagegeld bei einer Dauer der Dienstreise

- von mindestens 8 Stunden 6,- EUR
- von mindestens 14 Stunden 12,- EUR.

Bei mehreren Dienstreisen an einem Kalendertag wird jede Reise für sich gerechnet; es wird jedoch zusammen nicht mehr als ein volles Tagegeld gewährt.

(2) Erstreckt sich eine Dienstreise auf zwei Kalendertage und steht dem Dienstreisenden ein Übernachtungsgeld nicht zu, so ist, wenn dies für ihn günstiger ist, das Tagegeld so zu berechnen, als ob die Dienstreise an einem Kalendertag ausgeführt worden wäre.

(3) Sind die nachgewiesenen notwendigen Auslagen für Verpflegung unter Berücksichtigung der häuslichen Ersparnis höher als der zustehende Gesamtbetrag des Tagegeldes, so bewilligt die zuständige Stelle einen Zuschuss in Höhe des Mehrbetrages. Als häusliche Ersparnis sind für die Kalendertage, für die ein volles Tagegeld gewährt wird, 20 vom Hundert des vollen Tagegeldsatzes (Abs. 1) zu berücksichtigen.

§ 9 Übernachtungsgeld

(1) Übernachtungsgeld wird bei einer mindestens achtstündigen Dienstreise gewährt, wenn diese sich über mehrere Kalendertage erstreckt und bis 03.00 Uhr angetreten worden ist. Übernachtungsgeld wird nicht für eine Nacht gewährt, in der die Dienstreise nach 03.00 Uhr angetreten oder vor 02.00 Uhr beendet worden ist.

(2) Das Übernachtungsgeld für eine Nacht beträgt 17,90 €.

(3) Sind die nachgewiesenen Übernachtungskosten höher als das Übernachtungsgeld nach Abs. 2, so wird der Mehrbetrag bis zu 50 vom Hundert des Übernachtungsgeldes erstattet. Darüber hinausgehende Mehrkosten werden erstattet, soweit sie unvermeidbar sind. Übernachtungskosten, die die Kosten des Frühstücks einschließen, sind vorab um 20 vom Hundert zu kürzen.

(4) Sind Auslagen für das Benutzen von Schlafwagen zu erstatten, so wird für dieselbe Nacht ein Übernachtungsgeld nur gewährt, wenn der Dienstreisende wegen der frühen Ankunft oder späten Abfahrt des Beförderungsmittels eine Unterkunft in Anspruch nehmen oder beibehalten musste.

§ 10 Erstattung der Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort

(1) Dauert der Aufenthalt an demselben auswärtigen Geschäftsort länger als vierzehn Tage, so wird vom fünfzehnten Tag an die gleiche Vergütung gewährt, die von diesem Tage an bei einer Abordnung zu gewähren wäre; die §§ 8 und 9 werden insoweit nicht angewandt. Die Hin- und Rückreisetage rechnen nicht zu den Aufenthaltstagen.

(2) Abweichend von Abs. 1 kann das Tage- und Übernachtungsgeld in besonderen Fällen bis zu weiteren 28 Tagen von der zuständigen Stelle bewilligt werden.

§ 11 Kürzung des Tage- und Übernachtungsgeldes und der Vergütung nach § 10 Abs. 1

(1) Erhält der Dienstreisende aus dienstlichen Gründen unentgeltlich Verpflegung, so wird

1. das Tagegeld für das Frühstück um 20 %, für das Mittag- und Abendessen um je 35 % des vollen Satzes,
2. die Vergütung nach § 10 Abs. 1 für das Frühstück um 15 %, für das Mittag- und Abendessen um je 25 %

gekürzt.

Das Tagegeld und die Vergütung nach § 10 Abs. 1 werden nach Satz 1 gekürzt, wenn von dritter Seite Verpflegung bereitgestellt wird und das Entgelt für sie in den erstattbaren Fahrt- und Nebenkosten enthalten ist. Von einem Teiltagegeld (§ 8 Abs. 3) sind dem Dienstreisenden mindestens 10 % zu belassen.

(2) Erhält der Dienstreisende aus dienstlichen Gründen unentgeltlich Unterkunft oder werden die Auslagen für das Benutzen von Schlafwagen erstattet, so wird kein Übernachtungsgeld gewährt. Die Vergütung nach § 10 Abs. 1 wird um 25 vom Hundert gekürzt. Das gleiche gilt, wenn von dritter Seite Unterkunft bereitgestellt wird und das Entgelt für sie in den erstattungsfähigen Nebenkosten enthalten ist.

(3) Hat der Dienstreisende unentgeltlich bereitgestellte Verpflegung und Unterkunft ohne triftigen Grund nicht in Anspruch genommen, so sind die Absätze 1 und 2 anzuwenden.

§ 12 Erstattung der Nebenkosten

Zur Erledigung des Dienstgeschäftes notwendige Auslagen, die nicht nach den §§ 5 - 11 zu erstatten sind, werden bei Nachweis als Nebenkosten erstattet.

§ 13 Erstattung der Auslagen bei Dienstreisen bis zu fünf Stunden Dauer und bei Dienstgängen

Bei Dienstreisen bis zu fünf Stunden Dauer und bei Dienstgängen stehen dem Dienstreisenden Fahrtkostenerstattung, Wegstreckenentschädigung und Nebenkostenerstattung zu. Daneben werden die nachgewiesenen notwendigen Auslagen für Verpflegung und Unterkunft unter Berücksichtigung der häuslichen Ersparnis erstattet.

§ 14 Bemessung der Reisekostenvergütung in besonderen Fällen

(1) Bei Dienstreisen aus Anlass der Einstellung, Versetzung, Abordnung oder Aufhebung einer Abordnung wird das Tagegeld für die Zeit bis zur Ankunft am neuen Dienstort ge-

währt; im Übrigen gilt § 7. Das Tagegeld wird für die Zeit bis zum Ablauf des Ankunftstages gewährt, wenn der Dienstreisende vom nächsten Tage an Trennungsreise- oder Trennungstagegeld erhält; daneben wird Übernachtungsgeld gewährt. Bei Dienstreise aus Anlass der Versetzung, der Abordnung oder Aufhebung einer Abordnung wird das Tagegeld von dem Beginn des Abfahrtstages an gewährt, wenn für den vorhergehenden Tag Trennungsreise- oder Trennungstagegeld gewährt wird. § 11 bleibt unberührt.

(2) Bei einer Dienstreise aus Anlass der Einstellung wird dem Dienstreisenden höchstens die Reisekostenvergütung gewährt, die ihm bei einer Dienstreise vom Wohnort zum Dienstort zustünde.

(3) Bei einer Dienstreise nach dem Wohnort wird für die Dauer des Aufenthaltes an diesem Ort kein Tage- und Übernachtungsgeld gewährt; notwendige Auslagen werden wie bei einem Dienstgang erstattet.

(4) Übernachtet der Dienstreisende in seiner außerhalb des Geschäftsortes gelegenen Wohnung, so wird kein Übernachtungsgeld gewährt, die Vergütung nach § 10 Abs. 1 wird um 35 vom Hundert gekürzt. Die notwendigen Auslagen für die Fahrten zwischen dem Geschäftsort und dem Wohnort werden bis zur Höhe des Übernachtungsgeldes oder 35 vom Hundert der Vergütung nach § 10 Abs. 1 erstattet. Für volle Kalendertage des Aufenthaltes am Wohnort wird kein Tagegeld und keine Vergütung nach § 10 Abs. 1 gewährt.

(5) Die zuständige Stelle regelt unter Beachtung der Grundsätze dieser Ordnung, welche Reisekostenvergütung gewährt wird, wenn

1. eine Dienstreise aus triftigen Gründen unterbrochen wird,
2. eine Dienstreise mit einer Urlaubsreise oder einer anderen privaten Reise verbunden wird oder
3. nach dieser Ordnung mehrere Arten der Auslagenerstattung für den gleichen Zweck in Betracht kommen.

§ 15 Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitungen

Wird eine Dienstreise oder ein Dienstgang aus Gründen, die der Dienstreisende nicht zu vertreten hat, nicht ausgeführt, so werden die durch die Vorbereitung entstandenen notwendigen, nach dieser Ordnung erstattbaren Auslagen erstattet.

§ 16 Auslandsreisen

(1) Auslandsdienstreisen sind Dienstreisen zwischen Inland und Ausland sowie im Ausland.

(2) Die von dieser Ordnung abweichenden besonderen Vorschriften der Bundesregierung für Auslandsdienstreisen (§ 20 Abs. 3 des Bundesreisekostengesetzes) sind entsprechend anzuwenden.

§ 17 Trennungsgeld

Trennungsgeld wird gewährt gemäß § 24 Landestrennungsgeldverordnung Rheinland-Pfalz vom 17.01.1967 in der Fassung vom 01.08.1978 mit der Maßgabe, dass sich das Trennungsgeld gemäß § 4 Abs. 3 nämlich auf 10,23 € beläuft.

§ 18 Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlass

(1) Bei Reisen zum Zwecke der Ausbildung oder Fortbildung, die im dienstlichen Interesse liegen, können notwendige Fahrtkosten, notwendige Auslagen für Verpflegung und Unterkunft sowie notwendige Nebenkosten bis zur Höhe der bei Dienstreisen zustehenden Beträge erstattet werden. Der Umfang der Erstattung richtet sich nach dem Grad des dienstlichen Interesses; er ist zugleich mit der Teilnahmegenehmigung festzusetzen.

(2) Für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Dienststätte aus besonderem dienstlichen Anlass können die entstandenen notwendigen Fahrtkosten erstattet werden.

§ 19 Ausführungsregelungen

Die Ausführungsregelungen zu dieser Ordnung erlässt der Generalvikar.

§ 20 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 01.04.1986 in Kraft.

Anlage 2

Feiertagsregelung

Abschnitt 1

Ergänzend zu § 6 Absatz 3 Satz 1 TVöD besteht gemäß den Voraussetzungen des Abschnitts 2.1. Anspruch auf Arbeitsbefreiung. Darüber hinaus besteht gemäß den Voraussetzungen des Abschnitts 2.2. Anspruch auf Arbeitsbefreiung.

Abschnitt 2.1.

Ergänzende Arbeitsbefreiung zu § 6 Absatz 3 Satz 1 TVöD

Freistellungstatbestände sind auch der Tag vor
- Ostersonntag
und
- Pfingstsonntag ab 12.00 Uhr
bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen.

Abschnitt 2.2.

Arbeitsbefreiung bei örtlichen Gegebenheiten

An 2 Werktagen je Kalenderjahr wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD erteilt. Die Festlegung dieser Tage erfolgt unter Beachtung der örtlichen Gegebenheiten wie z. B. Fastnacht, Kirchweih u. ä. durch die in § 3 Abs. 1 KODA-Ordnung genannten Anstellungsträger.

Anlage 3

Erholungsurlaub

Abschnitt 1

Die Regelung zur Höhe des Urlaubsanspruchs für Beschäftigte bis zum vollendeten 30. Lebensjahr nach § 26 Absatz 1, Satz 2, 1. Teilsatz TVöD findet keine Anwendung. Die Höhe des Anspruchs besteht gemäß Abschnitt 2.

Abschnitt 2

Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr für Beschäftigte bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 28 Arbeitstage.

Anlage 4

Ordnung für Fort- und Weiterbildung im Bistum Mainz

Abschnitt 1

Qualifizierungsmaßnahmen nach § 5 Absatz 3b) TVöD sind nach Abschnitt 2 zu beantragen. Daneben besteht gemäß den Voraussetzungen des Abschnitts 2 die Möglichkeit der Fort- und Weiterbildung.

Abschnitt 2

Ordnung für Fort- und Weiterbildung im Bistum Mainz

I. Fortbildung

§ 1 Begriff

(1) Fortbildung im Sinne dieser Ordnung sind Bildungsmaßnahmen, die unmittelbar mit der ausgeübten Tätigkeit zusammenhängen, zur besseren Ausübung des Dienstes befähigen oder auf die Übernahme neuer bzw. anderer Aufgaben vorbereiten.

(2) Pastorale Praxisbegleitung gilt als Fortbildung im Sinne dieser Ordnung.

§ 2 Pflichtfortbildung

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

§ 3 Fortbildung auf Antrag

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Fortbildungsmaßnahmen in der Regel bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr beim Dienstgeber beantragen. Verteilt sich die dienstplanmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich die Freistellung entsprechend.

(2) Der Antrag muss dem Dienstgeber mindestens vier Wochen vor Beginn der Maßnahme vorliegen.

(3) Jede Teilnahme an Fortbildung auf Antrag bedarf der Genehmigung des Dienstgebers.

(4) Der Umfang der Erstattung von Fahrtkosten, Auslagen für Verpflegung und Unterkunft sowie Nebenkosten richtet sich nach dem Grad des dienstlichen Interesses. Er ist zugleich mit der Genehmigung festzusetzen.

II. Weiterbildung

§ 4 Begriff

Weiterbildung im Sinne dieser Ordnung sind Bildungsmaßnahmen, die nicht unmittelbar auf den ausgeübten Dienst bezogen sind und zur Übernahme von Verantwortung in Kirche, Staat und Gesellschaft befähigen.

§ 5 Weiterbildung auf Antrag

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Maßnahmen der Weiterbildung beim Dienstgeber beantragen.

(2) Der Antrag muss dem Dienstgeber mindestens vier Wochen vor Beginn der Maßnahme vorliegen.

(3) Die Teilnahme an der Maßnahme bedarf der Genehmigung des Dienstgebers.

(4) Der Dienstgeber kann Dienstbefreiung bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr gewähren; verteilt sich die dienstplanmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich die Freistellung entsprechend.

(5) Dienstbefreiung aufgrund gesetzlicher Ansprüche auf Bildungsurlaub wird auf die Dienstbefreiung zur Weiterbildung angerechnet.

III. Sonderregelungen für Lehrerinnen und Lehrer

§ 6

(1) Für die Lehrerinnen und Lehrer an kirchlichen Schulen in freier Trägerschaft sowie für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im kirchlichen Dienst an Öffentlichen Schulen werden anstelle der Abschnitte I. und II. dieser Ordnung die jeweiligen kirchlichen und staatlichen Regelungen zur Lehrerfort- und Weiterbildung angewandt.

(2) Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten sowie Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, die überwiegend oder ganz im Schuldienst stehen, nehmen in ausgewogener Weise die vom Dienstgeber anerkannten Fortbildungsangebote für die Berufsgruppe bzw. für den schulischen Dienst wahr.

IV. Schlussbestimmungen

§ 7 Höhergruppierung und Beförderung

Aus der Teilnahme an Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen kann kein Anspruch auf Höhergruppierung oder Beförderung abgeleitet werden. Höhergruppierung oder Beförderung aufgrund erreichter Qualifikationen ist aber grundsätzlich möglich.

§ 8 Haushalts- und steuerlicher Vorbehalt

(1) Kostenbeteiligungen des Bistums sind durch die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel begrenzt.

(2) Lohnsteuerpflichtige Zuwendungen sind ausgeschlossen.

§ 9 Ausführungsregelungen

Die Ausführungsregelungen zu dieser Ordnung erlässt der Generalvikar.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. Februar 1990 in Kraft.

Anlage 5

Vergütungsordnung für Gemeindeassistenten, Gemeindeassistentinnen, Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen

Abschnitt 1

Die gemäß der Erläuterung zu § 12 TVöD maßgeblichen Regelungen enthält Abschnitt 2.

Abschnitt 2

Vergütungsordnung für Gemeindeassistenten, Gemeindeassistentinnen, Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen

1. Die Anlage 1a zum BAT/VkA findet für Gemeindeassistenten, Gemeindeassistentinnen, Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen keine Anwendung.
2. Für Gemeindeassistenten, Gemeindeassistentinnen, Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen gilt die folgende Vergütungsordnung:

Vergütungsordnung für Gemeindeassistenten, Gemeindeassistentinnen, Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen

§ 1 Eingruppierung von Gemeindeassistenten und Gemeindeassistentinnen

Die Eingruppierung von Gemeindeassistenten und Gemeindeassistentinnen während der zweiten Ausbildungsphase ¹ erfolgt nach Vergütungsgruppe VIb BAT/VkA.

§ 2 Eingruppierung von Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen

(1) Die Eingruppierung von Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen erfolgt nach erfolgreich abgelegter 2. Dienstprüfung in Vergütungsgruppe Vb BAT/VkA.

(2) Die Eingruppierung von Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen erfolgt nach 2-jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb BAT/VkA in Vergütungsgruppe IVb BAT/VkA.

(3) Die Eingruppierung von Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen erfolgt nach 6-jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb BAT/VkA in Vergütungsgruppe IVa BAT/VkA.

¹ Die zweite Ausbildungsphase dauert im Bistum Mainz gegenwärtig 2 Jahre.

(4) Bewährungszeiten nach dieser Vorschrift sind auch Zeiten einer Tätigkeit auf Stellen im Bischöflichen Ordinariat (§ 3).

§ 3 Eingruppierung von Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen auf Stellen im Bischöflichen Ordinariat

(1) Die Eingruppierung von Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen auf Stellen im Bischöflichen Ordinariat erfolgt nach der Anlage 1a zum BAT/VkA.

(2) Bewährungszeiten nach dieser Vorschrift sind auch Zeiten einer Tätigkeit als Gemeindereferent oder Gemeindereferentin nach § 2.

§ 4 Besitzstandsregelung

Eine Rückgruppierung wegen Änderung der Eingruppierung nach dieser Vergütungsordnung erfolgt nicht.

Die vorstehende Vergütungsordnung tritt gemäß § 10 der geltenden KODA-Ordnung mit Wirkung vom 1. Januar 1994 in Kraft.

Anlage 5 A

Strukturausgleich für Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen

Abschnitt 1

Der Anspruch auf Strukturausgleich für Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen ergibt sich, in Ermangelung einer Regelung in § 4 AVO i. V. m. § 12 TVÜ i. V. m. Anlage 2 TVÜ, aus Abschnitt 2.

Abschnitt 2

Strukturausgleich für Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen

§ 1 Strukturausgleich

(1) Anspruch auf Strukturausgleich haben Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen mit einer Eingruppierung nach Vergütungsgruppe IVb BAT/VkA mit 6-jähriger Bewährung nach Vergütungsgruppe IVa BAT/VkA.

(2) Die Anspruchshöhe richtet sich nach den Voraussetzungen der EG 10, Vergütungsgruppe IVb) / 6 Jahre IV a) der Anlage 2 i. V. m. § 12 TVÜ i. V. m. § 4 AVO.

§ 2 Zeitpunkt Anspruchsvoraussetzungen

(1) Maßgeblich für den Anspruch ist das Vorliegen der Voraussetzungen nach § 1 zum 01.10.2007.

(2) Die Zahlungen erfolgen rückwirkend zum 01.10.2007.

Anlage 6

Vergütungsordnung für Pastoralpraktikanten, Pastoralpraktikantinnen, Pastoralassistenten, Pastoralassistentinnen, Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen

Abschnitt 1

Die gemäß der Erläuterung zu § 12 TVöD maßgeblichen Regelungen enthält Abschnitt 2.

Abschnitt 2

1. Die Anlage 1a zum BAT/VkA findet für Pastoralpraktikanten, Pastoralpraktikantinnen, Pastoralassistenten, Pastoralassistentinnen, Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen keine Anwendung.
2. Für Pastoralpraktikanten, Pastoralpraktikantinnen, Pastoralassistenten, Pastoralassistentinnen, Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen gilt die folgende Vergütungsordnung:

Vergütungsordnung für Pastoralpraktikanten, Pastoralpraktikantinnen, Pastoralassistenten, Pastoralassistentinnen, Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen

§ 1 Vergütung für Pastoralpraktikanten und Pastoralpraktikantinnen

Die Vergütung für Pastoralpraktikanten und Pastoralpraktikantinnen während des Pastorkurses² 70 % aus der Vergütungsgruppe II BAT/VkA.

§ 2 Vergütung für Pastoralassistenten und Pastoralassistentinnen

Die Vergütung für Pastoralassistenten und Pastoralassistentinnen beträgt bis zur erfolgreich abgelegten 2. Dienstprüfung 90 % aus der Vergütungsgruppe II BAT/VkA.

§ 3 Eingruppierung von Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen

(1) Die Eingruppierung von Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen erfolgt nach erfolgreich abgelegter 2. Dienstprüfung in Vergütungsgruppe II BAT/VkA.

² Der Pastorkurs umfasst gegenwärtig das 1. Pastoralsemester, das Gemeindepraktikum und das 2. Pastoralsemester.

(2) Die Eingruppierung von Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen erfolgt nach 8-jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe II BAT/VkA in Vergütungsgruppe Ib BAT/VkA.

(3) Bewährungszeiten nach dieser Vorschrift sind auch Zeiten einer Tätigkeit auf Stellen im Bischöflichen Ordinariat (§ 4).

§ 4 Eingruppierung von Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen auf Stellen im Bischöflichen Ordinariat

(1) Die Eingruppierung von Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen auf Stellen im Bischöflichen Ordinariat erfolgt nach Anlage 1a zum BAT/VkA.

(2) Bewährungszeiten nach dieser Vorschrift sind auch Zeiten einer Tätigkeit als Pastoralreferent oder Pastoralreferentin nach § 3.

§ 5 Besitzstandsregelung

Eine Rückgruppierung wegen Änderung der Eingruppierung nach dieser Vergütungsordnung erfolgt nicht.

Die vorstehende Vergütungsordnung tritt gemäß § 10 der geltenden KODA-Ordnung mit Wirkung vom 1. Januar 1994 in Kraft.

Anlage 6 A

Strukturausgleich für Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen

Abschnitt 1

Der Anspruch auf Strukturausgleich für Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen ergibt sich, in Ermangelung einer Regelung in § 4 AVO i. V. m. § 12 TVÜ i. V. m. Anlage 2 TVÜ, aus Abschnitt 2.

Abschnitt 2

Strukturausgleich für Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen

§ 1 Strukturausgleich

(1) Anspruch auf Strukturausgleich haben Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen mit einer Eingruppierung nach Vergütungsgruppe II BAT/VkA mit 8-jähriger Bewährung nach Vergütungsgruppe Ib BAT/VkA.

(2) Die Anspruchshöhe richtet sich nach den Voraussetzungen der EG 14, Vergütungsgruppe II / 6 Jahre Ib der Anlage 2 i. V. m. § 12 TVÜ i. V. m. § 4 AVO.

§ 2 Zeitpunkt Anspruchsvoraussetzungen

(1) Maßgeblich für den Anspruch ist das Vorliegen der Voraussetzungen nach § 1 zum 01.10.2007.

(2) Die Zahlungen erfolgen rückwirkend zum 01.10.2007.

Anlage 7

Besondere Zahlung - Fahrtkostenzuschuss

Abschnitt 1

Ergänzend zu § 23 TVöD besteht gemäß den Voraussetzungen des Abschnitt 2 Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss.

Abschnitt 2

Ein Fahrtkostenzuschuss wird auf Antrag gewährt, wenn

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 1 bis 5 nachweisen, dass die Vergütung die einzige Einnahme zur Bestreitung des Lebensunterhaltes für die Familie ist
oder
2. Beschäftigte ergänzende Sozialhilfe erhalten und dies nachweisen.

Protokollnotiz zu Satz 1 Nr. 1:

Der Nachweis wird durch schriftliche Erklärung von den Beschäftigten erbracht.

Der Fahrtkostenzuschuss wird

1. In den Städten Mainz und Darmstadt, soweit die Entfernung zwischen Wohnort und Dienststätte mindestens 3 km (Luftlinie) beträgt, bis zur Höhe von € 17,90 gezahlt.
2. In sonstigen Fällen bis zu einer Entfernung von 50 km gezahlt. Ist der Dienstort gleich dem Wohnort wird in sonstigen Fällen der Zuschuss erst ab einer Entfernung von 3 km gezahlt. Die Höhe bemisst sich nach dem jeweils aktuellen Tarifstand der Deutschen Bahn und wird für 11 Monate des Jahres berechnet und in 12 gleichen Monatsbeträgen ausgezahlt.

Bei der Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage in der Kalenderwoche wird die Bemessung anteilig berechnet.

Anlage 8

Beihilfe

Abschnitt 1

Gemäß der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ Vka gelten die Regelungen in Abschnitt 2. Darüber hinaus besteht gemäß den Voraussetzungen des Abschnitts 3 Anspruch auf Beihilfe.

Abschnitt 2.1.

Richtlinien über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen

Die Richtlinien über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen an Bedienstete (Laien) im Bistum Mainz vom 07.11.1974 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 1974, Nr. 20, Ziff. 255, S. 93 f.)³ gelten nicht für Angestellte und Arbeiter, die nach dem 31.12.1999 eingestellt werden, es sei denn, die Anstellung erfolgt in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis mit einem Anstellungsträger mit Dienstsitz im Bistum Mainz, auf das die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) oder eine andere kirchliche Arbeitsvertragsordnung wesentlich gleichen Inhalts angewandt worden ist, die einen Anspruch auf Beihilfe begründet hat.

Protokollnotizen:

1. Für alle Arbeitsverhältnisse, die bis zum 31.12.1999 begründet worden sind, ändert sich nichts.
2. Ein unmittelbarer Anschluss an ein Arbeitsverhältnis liegt in der Regel vor, wenn zwischen dem Ende des Arbeitsverhältnisses bei einem kirchlichen Dienstgeber und dem Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses bei dem gleichen oder einem anderen kirchlichen Anstellungsträger mit Sitz im Bistum Mainz ein Zeitraum von bis zu zwei Wochen liegt. Bei Lehrkräften, Pädagogen und Religionslehrern an kirchlichen Schulen sowie Religionslehrern im Kirchendienst an staatlichen Schulen ist ein unmittelbarer Anschluss auch dann noch gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis mit Beginn der Sommerferien endet und bei dem gleichen oder einem anderen kirchlichen Anstellungsträger mit Sitz im Bistum Mainz zum Schulbeginn nach Ende dieser Sommerferien neu begründet wird.

Abschnitt 2.2

Anwendung der Bistums-Richtlinien über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen an Bedienstete (Laien) im Bistum Mainz

Während der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 01.12.2000 (BGBl. I, S. 1645 ff), werden Beihilfen nach den Richtlinien über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen an Bedienstete (Laien) im Bistum Mainz vom 07.11.1974 - Kirchliches Amtsblatt 1974, S. 93 - außertariflich gewährt. Nummer 1 Tz. 1.4, 2. Halbsatz der Richtlinien findet für den Zeitraum einer Elternzeit keine Anwendung.

Abschnitt 3.1

Regelung zur Geburtsbeihilfe

In den Beihilfefällen einer Geburt (Ziff. 2.1.2 der Richtlinien über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen an Bedienstete im Bistum Mainz vom 15.11.1974, veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Nr. 20, S. 93 ff.)⁴ wird eine Beihilfe von € 358,00 gewährt.

Diese Regelung gilt nicht für die Beihilfeberechtigten, auf die die Vorschriften der AVR Anwendung finden.

Protokollnotiz:

Zur Änderung des KODA-Beschlusses am 28.04.1992 ist am 15.05.1992 folgende Erläuterung veröffentlicht worden:

Durch diese Änderung kommen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch dann in den vollen Genuss der Geburtsbeihilfe, wenn der Ehegatte / die Ehegattin von seinem/ihrer Arbeitgeber ebenfalls eine solche Beihilfe erhält.

Abschnitt 3.2

Beihilfe Zahnersatz

Mitglieder gesetzlicher Krankenkassen erhalten Beihilfe für Zahnersatz und Zahnkronen gemäß den Regelungen des Abschnitt 2.

Fußnote 3

Richtlinien über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen an Bedienstete (Laien) im Bistum Mainz

vom 07.11.1974 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 1974, Nr. 20, Ziff. 255, S. 93 f.), geändert durch die Ordnung zur Anpassung arbeitsrechtlicher Regelungen auf den Euro (Euroanpassungsordnung) vom 20.12.2001 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2002, Nr. 1, Ziff. 7, S. 4 f.)

1. Allgemeiner Geltungsbereich

- 1.1 Diese Beihilfenordnung gilt für die hauptamtlich im Dienst
 - 1.1.1 des Bischöflichen Ordinariates Mainz,
 - 1.1.2 der im Bistum gebildeten Gesamtverbände von Kirchengemeinden
 - 1.1.3 von Kirchengemeinden unmittelbar,
 - 1.1.4 der Caritasverbände und
 - 1.1.5 von Ausländermissionenstehenden Beamten, Angestellten und Arbeitern sowie für Empfänger von Versorgungsleistungen nach beamtenrechtlichen Bestimmungen.
- 1.2 Sie gilt außerdem für die vorbezeichneten Anspruchsberechtigten derjenigen Anstalten und Einrichtungen des Bistums und der von der Diözese Mainz getragenen Verbände und deren nachgeordneten Einrichtungen, die durch das Bischöfliche Ordinariat ausdrücklich in den Geltungsbereich dieser Regelung einbezogen werden.
- 1.3 Eine hauptamtliche Beschäftigung im Sinne der Nr. 1 liegt vor, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich mindestens die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines

⁴ s. Fußnote 3

Vollbeschäftigten beträgt und die ausgeübte Tätigkeit nicht überwiegend informatorischen Zwecken dient. Bei Lehrkräften tritt an die Stelle der regelmäßigen Arbeitszeit die für die jeweilige Schulgattung vorgeschriebene Pflichtstundenzahl.

- 1.4 Beihilfen werden nicht gewährt Bediensteten, die auf Zeit für weniger als ein Jahr beschäftigt werden oder unter Wegfall der Vergütung beurlaubt sind, für Aufwendungen, die nachweislich im Zeitraum der Beurlaubung entstanden sind.

2. Beihilfenfälle

- 2.1 Beihilfefähig sind Aufwendungen, die erwachsen
- 2.1.1 in Krankheitsfällen sowie durch Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge oder zur Früherkennung von Krankheiten
- 2.1.1.1 für den Beihilfeberechtigten selbst,
- 2.1.1.2 für seinen nicht selbst beihilfeberechtigten Ehegatten, soweit dessen Einkünfte im Sinne des Einkommensteuergesetzes in dem Kalenderjahr, in dem die Aufwendungen entstanden sind, den Betrag der für das Kalenderjahr maßgebenden Jahresarbeitsverdienstgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht übersteigen,
- 2.1.1.3 für seine nicht selbst beihilfeberechtigten Kinder, für die er einen Kinderzuschlag nach besoldungsrechtlichen Vorschriften erhält. Aufwendungen für nichteheliche Kinder eines männlichen Beihilfeberechtigten werden nur berücksichtigt, wenn und soweit der Beihilfeberechtigte die Kosten des Beihilfefalles getragen hat.
- 2.1.2 in Geburtsfällen
- 2.1.2.1 der Beihilfeberechtigten,
- 2.1.2.2 der nicht selbst beihilfeberechtigten Ehefrau des Beihilfeberechtigten,
- 2.1.2.3 der nicht selbst beihilfeberechtigten Mutter eines nichtehelichen Kindes des Beihilfeberechtigten.
- 2.1.3 im Todesfalle
- 2.1.3.1 des Beihilfeberechtigten,
- 2.1.3.2 seines Ehegatten,
- 2.1.3.3 seiner kinderschlagsberechtigten Kinder, bei Totgeburten, wenn dem Beihilfeberechtigten der Kinderzuschlag hätte gewährt werden können.

3. Anwendung landesrechtlicher Vorschriften

- 3.1 Für die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen in ihrem notwendigen und angemessenen Umfang
- in Krankheitsfällen,
 - in Geburtsfällen,
 - in Todesfällen und
 - für Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge sowie zur Früherkennung von Krankheiten (§ 181, Abs. 1 RVO)
- finden die Landesverordnung über die Gewährung von Beihilfen (Beihilfenverordnung-BVO) Rheinland-Pfalz vom 31.03.1958 (i. d. F. der Siebten Landesverordnung zur Änderung der Beihilfenverordnung vom 29.12.1972 - GVBl. S. 19) und die Verwaltungsvorschriften zur Durchführung der Beihilfenverordnung - VVzBVO - (RdErl. d. MdF. vom 16.04.1973 - Min.Bl. Sp. 215) sinngemäß Anwendung.
- 3.2 Das vorstehend Gesagte gilt insbesondere auch hinsichtlich der Sonderbestimmungen (§ 3a BVO) für Mitglieder von gesetzlichen Krankenkassen im Sinne des § 225 RVO oder von Ersatzkassen, für die Bemessung der Beihilfen (§§ 12, 12a BVO) sowie für das Antragsverfahren (§ 13 BVO).
- 3.3 Künftige Änderungen der Beihilfenverordnung Rheinland-Pfalz und der zu ihrer Durchführung erlassenen Verwaltungsvorschriften finden ebenfalls entsprechende Anwendung, soweit sich das Bischöfliche Ordinariat nicht ausdrücklich für seinen Bereich eine abweichende Regelung vorbehält.

4. Besondere Bestimmungen für das Verfahren bei der Antragstellung

- 4.1 Beihilfen werden auf Antrag gewährt. Als Festsetzungsstelle entscheidet grundsätzlich die Personalabteilung des Bischöflichen Ordinariates. Anträge sind unter Verwendung eines einheitlichen Formblattes und unter Beifügung der Belege der Personalabteilung vorzulegen. Diese behandelt die eingereichten Unterlagen vertraulich; sie werden dem Antragsteller zusammen mit dem schriftlichen Bescheid über den Antrag zurückgesandt.
Antragsvordrucke stellt die Personalabteilung auf Anforderung zur Verfügung.

- 4.2 Eine Beihilfe wird nur gewährt, wenn der Beihilfeberechtigte nachweist, dass die entstandenen Aufwendungen 25,56 € übersteigen. An die Stelle von 25,56 € tritt der Betrag von 15,34 € bei Mitgliedern von gesetzlichen Krankenkassen und Ersatzkassen in Bezug auf den nach Kürzung der beihilfefähigen Aufwendungen um die hierauf entfallenden Leistungen des Versicherungsträgers gemäß § 3a Abs. 1 BVO verbleibenden Restbetrag.
- 5. Berichtigung und Rechtsbehelfe**
Einwände gegen die von der Personalabteilung getroffenen Entscheidungen - soweit diese nicht auf einem offensichtlichen Berechnungsfehler oder auf sonstigen Ursachen beruhen, die innerhalb einer Frist von 1 Monat behoben werden - sind schriftlich über den nach dem Organisationsplan des Bischöflichen Ordinariates zuständigen Dezernenten bei der Personalkommission (Laien) geltend zu machen. Diese entscheidet nach Anhörung der jeweiligen Mitarbeitervertretung abschließend.
- 6. Schlussbestimmungen**
Ausnahmen vom Geltungsbereich und von der Anwendung dieser Richtlinien zur Vermeidung von besonders gelagerten Härtefällen bleiben dem Bischöflichen Ordinariat im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung vorbehalten.
- 7. Inkrafttreten**
Diese Richtlinien treten am Tage nach ihrer Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz in Kraft.
Soweit Beihilfen bisher bereits nach den durch diese Richtlinien aufgestellten Grundsätzen gewährt wurden, verbleibt es insoweit bei der getroffenen Regelung.

Richtlinien über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen an Bedienstete (Laien) im Bistum Mainz

vom 15.12.1979 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 1979, Nr. 17, Ziff. 189, S. 118)

Gemäß Ziffer 3.3 der Richtlinien (KA 20/1974, Ziff. 255) wird angeordnet:

§ 90 Ziff. 3 des Landesbeamtengesetzes Rheinland-Pfalz in der Fassung vom 20.11.1978, Gesetz- und Verordnungsblatt S. 705 und die entsprechenden Regelungen der Landesverordnung über die Gewährung von Beihilfen werden im Geltungsbereich dieser Beihilferichtlinien nicht angewandt. Damit sind Aufwendungen in Fällen des Schwangerschaftsabbruchs und der Sterilisation nicht beihilfefähig.

Anlage 9

Regelung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

Abschnitt 1

Ergänzend zu § 33 Absatz 1b) TVöD ist gemäß den Voraussetzungen des Abschnitts 2 die Frist zu wahren.

Abschnitt 2

Regelung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung (Auflösungsvertrag)

Zwischen dem Ende der Verhandlungen über den Abschluss eines Auflösungsvertrages und der Unterzeichnung eines solchen Vertrages durch die Parteien muss eine Bedenkzeit von 3 Werktagen liegen. Ein Verzicht auf die Bedenkzeit ist auf Wunsch des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin möglich.

Protokollnotiz:

Werden auf Veranlassung des Dienstgebers mit einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter Verhandlungen mit dem Ziel geführt, einen Auflösungsvertrag abzuschließen, so kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach der ‚Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Mainz‘ ein Mitglied der Mitarbeitervertretung bei diesen Verhandlungen hinzuziehen.

Anlage 10

Betriebliche Altersversorgung

Abschnitt 1

Für den Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung gemäß § 25 TVöD findet der Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes - Altersvorsorge-TV-Kommunal - (ATV-K) vom 01.03.2002 in seiner jeweiligen Fassung keine Anwendung. Der Anspruch besteht nach Maßgabe der Voraussetzungen gemäß Abschnitt 2.

Abschnitt 2

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

Mit [*] gekennzeichnete Regelungen sollen einheitlich geregelt werden.

Abschnitt I

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für Arbeits-/Ausbildungsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Geltungsbereich (§ 3) der Bistums-KODA-Ordnung Mainz (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 1998, Nr. 9, Ziff. 136, S. 59 ff.) in der jeweils geltenden Fassung.

Für die Verlagsmitarbeiter und Verlagsmitarbeiterinnen (kaufmännischer Bereich) der Gesellschaft für kirchliche Publizistik Mainz mbH (GKPM) gilt diese Ordnung, sofern nicht die Gesellschafter einen gegenteiligen Beschluss fassen.

(2) Arbeitsverhältnisse, in denen bei Inkrafttreten dieser Ordnung Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung über andere Durchführungswege eingeräumt waren, bleiben, soweit sie fortbestehen, unberührt.

§ 2 Versorgungsanspruch [*]

Anspruch auf eine zusätzliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung (Zusatzversorgung) besteht vom Beginn des Arbeits-/Ausbildungsverhältnisses an für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter § 1 fallen,

a) die das 17 Lebensjahr vollendet haben,

* Diese Ordnung regelt die kollektiv-arbeitsrechtliche Überleitung des Gesamtversorgungssystems in das Punktemodell auf der Grundlage des Altersvorsorgeplans 2001 vom 13.11.01 (Anlage 1) nach Maßgabe der KODA-Regelungen.

- b) die bis zum Ablauf des Monats, in dem sie das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollenden, die Wartezeit erfüllen können, wobei frühere Versicherungszeiten, die auf die Wartezeit angerechnet werden, zu berücksichtigen sind.
- c) mit denen die Pflichtversicherung - auch in den Fällen des § 3, mit Ausnahme der Buchstaben g) und h) - arbeitsvertraglich vereinbart wurde.

§ 3 Ausnahmen von der Versicherungspflicht [*]

- (1) Versicherungsfrei sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die
- a) eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf lebenslängliche Versorgung nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen mindestens in Höhe der beamtenrechtlichen Mindestversorgungsbezüge haben und denen Hinterbliebenenversorgung gewährleistet ist oder
 - b) bis zum Beginn der Beteiligung ihres Dienstgebers bei der KZVK oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, von der Versicherungen übergeleitet werden, nach einer kollektivrechtlichen Regelung, einer Ruhelohnordnung oder einer entsprechenden Bestimmung für den Fall der Dienstunfähigkeit oder des Erreichens einer Altersgrenze einer Anwartschaft oder einen Anspruch auf eine vom Dienstgeber zu gewährende lebenslängliche Versorgung und Hinterbliebenenversorgung auf der Grundlage des nach der Regelung ruhegeldfähigen Arbeitsentgelts und der Dauer der Dienstjahre, Betriebszugehörigkeit oder dergleichen haben oder
 - c) geringfügig im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV beschäftigt sind oder
 - d) für das bei den Beteiligten bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder vertraglicher Vorschrift einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung (Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester, Bahnversicherungsanstalt Abteilung B oder einer gleichartigen Versorgungseinrichtung) angehören muss oder
 - e) aufgrund einer KODA-Regelung, der Satzung der KZVK oder der Satzung einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, von der Versicherungen übergeleitet werden, von der Pflicht zur Versicherung befreit worden sind oder
 - f) als Beschäftigte eines Mitglieds eines der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehörenden Arbeitgeberverbandes nicht unter den Personenkreis des § 1 des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV-K) fallen oder als Beschäftigte eines sonstigen Beteiligten nicht unter den Personenkreis dieser Vorschrift fielen, wenn die Beteiligten diesen Tarifvertrag anwenden würden oder
 - g) bei der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen oder der Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester freiwillig weiterversichert sind, und zwar auch dann, wenn diese freiwillige Weiterversicherung später als drei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses endet oder
 - h) Rente wegen Alters nach §§ 35 – 40 bzw. §§ 235 – 238 SGB VI als Vollrente erhalten oder erhalten haben oder bei denen der Versicherungsfall der Altersrente bei einer Zusatzversorgungseinrichtung, von der Überleitungen erfolgen, eingetreten ist oder
 - i) Anspruch auf eine Übergangsvorsorge nach § 46 Nummer 4 TVöD BT-V (VKA) oder eine Übergangszahlung nach § 47 Nummer 3 TV-L haben beziehungsweise eine Übergangsvorsorge nach den tariflichen Vorgängerregelungen erhalten oder

- k) mit Rücksicht auf ihre Zugehörigkeit zu einem ausländischen System der sozialen Sicherung nicht der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen und sich dort auch nicht freiwillig versichert haben oder
- l) ihre Rentenanwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem sonstigen Alterssicherungssystem auf ein Versorgungssystem der europäischen Gemeinschaften oder ein Versorgungssystem einer europäischen Einrichtung (z. B. europäisches Patentamt, europäisches Hochschulinstitut, Eurocontrol) übertragen haben oder
- m) als Mitglied des Versorgungswerks der Presse auf ihren schriftlichen Antrag von der Versicherungspflicht befreit worden sind oder
- n) als Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen für ein befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt wurden, indem sie wegen der Dauer der Befristung die Wartezeit nicht erfüllen können und bisher keine Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung haben auf ihren schriftlichen Antrag vom Dienstgeber von der Kasse befreit worden sind.

(2) Absatz 1 Buchst. a und b gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nur Anspruch auf Witwen-, Witwer- oder Waisengeld oder einen entsprechenden Unterhaltsbeitrag haben.

§ 4 Versicherung [*]

(1) Der Dienstgeber erfüllt den Anspruch auf Zusatzversorgung durch Versicherung bei der KZVK nach Maßgabe dieser Versorgungsordnung.

(2) Der Anspruch auf Leistungen aus der Zusatzversorgung richtet sich ausschließlich nach der Satzung der KZVK in ihrer jeweiligen Fassung sowie den Ausführungsbestimmungen zur Satzung. Dieser Anspruch kann nur gegenüber der KZVK geltend gemacht werden.

(3) Der Anspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 1 Abs. 2 Nr. 4, zweiter Halbsatz in Verbindung mit § 1a Abs. 4 BetrAVG auf Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen in entgeltlosen Zeiten während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ist für die Pflichtversicherung ausgeschlossen.

§ 5 Freiwillige Versicherung [*]

(1) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Möglichkeit eröffnet, durch Entrichtung eigener Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung bei der KZVK nach deren Satzungsvorschriften eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung aufzubauen. Nach Beendigung der Pflichtversicherung kann die bestehende oder neu aufgenommene freiwillige Versicherung - unabhängig davon, ob eine steuerliche Förderung möglich ist - längstens bis zum Eintritt des Versicherungsfalls fortgesetzt werden. Die Fortsetzung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Beendigung der Pflichtversicherung zu beantragen.

(2) Die eigenen Beiträge der Pflichtversicherten zur freiwilligen Versicherung werden entsprechend deren schriftlicher Ermächtigung vom Dienstgeber aus dem Arbeitsentgelt an die Zusatzversorgungseinrichtung abgeführt.

(3) Die freiwillige Versicherung erfolgt in Anlehnung an das Punktemodell.

(4) Das Nähere regelt die Satzung der KZVK.

§ 6 Anmeldung und Abmeldung [*]

(1) Der Dienstgeber meldet die Mitarbeiterin / den Mitarbeiter mit Beginn des versicherungspflichtigen Vertragsverhältnisses bei der KZVK an.

(2) Mit Ende des versicherungspflichtigen Vertragsverhältnisses meldet der Dienstgeber die Versicherten bei der KZVK ab.

§ 7 Beiträge / Zuschüsse

(1) Der Pflichtbeitrag zur Zusatzversorgung wird nach Maßgabe von § 62 Abs. 1 der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Kassensatzung) von der KZVK festgelegt und ist vom Dienstgeber zu tragen. Durch Beschluss der Bistums-KODA kann eine Regelung getroffen werden, die eine Eigenbeteiligung der Pflichtversicherten an dem Beitrag festlegt.

(2) Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind die steuerpflichtigen Bezüge.

(3) Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind:

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

- i) geldliche Nebenleistungen, wie Ersatz von Werbungskosten (z. B. Aufwendungen für Werkzeuge, Berufskleidung, Fortbildung) sowie Zuschüsse (z. B. zu Fahr-, Heizungs-, Wohnungs-, Essens-, Kontoführungskosten),
- k) Mietbeiträge an Beschäftigte mit Anspruch auf Trennungsgeld (Trennungsschädigung),
- l) Schulbeihilfen,
- m) einmalige Zuwendungen anlässlich des Erwerbs eines Diploms einer Verwaltungs- oder Wirtschaftsakademie,
- n) Prämien im Rahmen des behördlichen oder betrieblichen Vorschlagswesens,
- o) Erfindervergütungen,
- p) Kassenverlustentschädigungen (Mankogelder, Fehlgeldentschädigungen),
- q) Einkünfte, die aus ärztlichen Liquidationserlösen zufließen,
- r) einmalige Unfallentschädigungen,
- s) Aufwandsentschädigungen; reisekostenähnliche Entschädigungen; Entgelte aus Nebentätigkeiten; Tantiemen, Provisionen, Abschlussprämien und entsprechende Leistungen; einmalige und sonstige nicht laufend monatlich gezahlte über- oder außertarifliche Leistungen oder vergleichbare Leistungen in nicht kollektivrechtlich geregelten Arbeitsverhältnissen,
- t) Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit.

(4) Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist ferner der Teil des steuerpflichtigen Arbeitsentgelts, der nach Anwendung des Absatzes 2 den 2,5-fachen Wert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West bzw. Ost) übersteigt. Als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gilt für die Kalendermonate, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für mindestens einen Tag Anspruch auf Krankengeldzuschuss haben – auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird -, der Urlaubslohn (zuzüglich eines etwaigen Sozialzuschlags) bzw. die Urlaubsvergütung für die Tage, für die Anspruch auf Lohn, Vergütung, Urlaubslohn, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge besteht bzw. das fiktive Entgelt entsprechend § 21 TVöD, das für die Tage, für die tatsächlich Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss gezahlt worden wäre. In diesen Kalendermonaten geleistete einmalige Zahlungen sind neben dem Urlaubslohn bzw. der Urlaubsvergütung bzw. dem fiktiven Entgelt entsprechend § 21 TVöD nach Maßgabe der Sätze 1 und 2 zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Für Pflichtversicherte, die zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe im Sinne des § 1 Entwicklungshelfer-Gesetz vom 18.6.1969 in der jeweils geltenden Fassung ohne Arbeitsentgelt beurlaubt sind, hat der Beteiligte für die Zeit der Beurlaubung Beiträge an die Kasse abzuführen, wenn der Träger der Entwicklungshilfe die Beiträge erstattet. Für die Bemessung der Beiträge gilt als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt das Entgelt, von dem nach § 166 Abs. 1 Nr. 4 SGB VI die Beiträge für die gesetzliche Rentenversicherung zu berechnen sind.

(5) Bei einer nach dem 31.12.2002 beginnenden Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz ist – unter Berücksichtigung des Absatzes 2 – zusatzversorgungspflichtiges Entgelt während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das 1,8-fache der zur Hälfte zustehenden Bezüge nach § 4 TV-Altersteilzeit zuzüglich derjenigen Bezüge, die in voller Höhe zustehen. Wird ein Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt, der den Mindestbeitrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe (b) des Altersteilzeitgesetzes übersteigt, ist das zusatzpflichtige Entgelt entsprechend zu erhöhen. Eine Entgeltumwandlung vermindert nicht die Bemessungsgrundlage nach Absatz 2.

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

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

(8) Der Dienstgeber trägt darüber hinaus weitere Zuschüsse/Sanierungsgelder nach Maßgabe der Satzung der KZVK.

§ 8 Soziale Komponenten [*]

(1) Für die Pflichtversicherten ergeben sich Versorgungspunkte aus Beiträgen, Gutschriften aus Überschüssen und für soziale Komponenten nach Maßgabe der Satzung der KZVK und der Absätze 2 bis 5.

(2) Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit nach § 15 des Bundeserziehungsgeldgesetzes ruht, werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500,00 Euro in diesem Monat ergeben würden. Es werden je Kind höchstens 36 Kalendermonate berücksichtigt; Zeiten nach § 6 Absatz 1 MuSchG werden den Zeiten nach Satz 1 gleichgestellt. Bestehen mehrere zusatzversorgungspflichtige Arbeitsverhältnisse im Sinne des Satzes 1, bestimmt die/der Pflichtversicherte, für welches Arbeitsverhältnis die Versorgungspunkte nach Satz 1 berücksichtigt werden.

(3) Während der Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz werden den aufgrund der Pflichtversicherung für Entgelte erworbenen Versorgungspunkten so viele Versorgungspunkte hinzugerechnet, dass diese insgesamt mit dem 1,8-fachen Wert berücksichtigt werden. Bezüge, die in voller Höhe zustehen, werden voll berücksichtigt.

(4) Bei Invalidität werden vom Eintritt des Versicherungsfalls, frühestens von der letzten Beitragszahlung zur Pflichtversicherung, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres Versorgungspunkte hinzugerechnet. Die Hinzurechnung beträgt für jeweils 12 volle, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres fehlende Kalendermonate so viele Versorgungspunkte, wie dies dem Verhältnis vom durchschnittlichen monatlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalls zum Referenzentgelt entspricht; bei Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden Monate ohne zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nicht berücksichtigt.

Ist in diesem Zeitraum kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt angefallen, ist für die Berechnung nach Satz 2 das Entgelt zu Grunde zu legen, das sich als durchschnittliches monatliches zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Kalenderjahr vor dem Rentenbeginn ergeben hätte.

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

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

Abschnitt II

Übergangsregelungen für Anwartschaften der Versicherten

§ 9 Grundsätze [*]

(1) Für die Versicherten werden die Anwartschaften (beitragslose Versorgungspunkte) nach dem am 31.12.2000 geltenden Recht der Zusatzversorgung entsprechend den §§ 73 und 74 der Satzung der KZVK ermittelt. Die Anwartschaften nach Satz 1, unter Einschluss des Jahres 2001, werden ohne Berücksichtigung der Altersfaktoren in Versorgungspunkte umgerechnet, indem der Anwartschaftsbetrag durch den Messbetrag von 4,00 Euro geteilt wird; sie werden dem Versorgungskonto (§ 34 Abs. 1 der Satzung der KZVK) ebenfalls gutgeschrieben. Eine Verzinsung findet vorbehaltlich der in der Satzung der KZVK geregelten Versorgungspunkte aus Gutschriften aus Überschüssen nicht statt.

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

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

(4) Für die Berechnung der Anwartschaften sind, soweit jeweils erforderlich, die Rechengrößen (Entgelt, Gesamtbeschäftigungsquotient, Steuertabelle, Sozialversicherungsbeiträge, Familienstand u. a.) vom 31.12.2001 maßgebend; soweit gesamtversorgungsfähiges Entgelt zu berücksichtigen ist, ergibt sich dieses aus den entsprechenden Kalenderjahren vor dem 01.01.2002; dabei bleibt die Dynamisierung zum 01.01.2002 unberücksichtigt.

tigt. Für die Rentenberechnung nach § 18 Abs. 2 BetrAVG ist das am 31.12.2001 geltende Rentenrecht maßgebend.

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

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

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

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

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

Versicherungsrente auf Grund des Gesetzes zur Verbesserung
der betrieblichen Altersversorgung

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

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

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

1. Der monatliche Betrag der Versicherungsrente beträgt für je zwölf Umlagemonate (§ 63 Abs. 5), die auf Grund des nach Buchstabe a oder b maßgebenden Arbeitsverhältnisses zurückgelegt worden sind, 0,4 v. H. des Entgelts nach Nr. 2; ein verbleibender Rest von weniger als zwölf Umlagemonaten bleibt bei der Berechnung unberücksichtigt.
2. Entgelt im Sinne der Nr. 1 ist das Entgelt, das nach § 34 Abs. 1, 1 a und 2 im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesamtversorgungsfähig gewesen wäre, wenn in diesem Zeitpunkt der Versicherungsfall eingetreten wäre und die Versorgungsrente am Ersten des folgenden Kalendermonats begonnen hätte.
3. War der Versicherungsrentenberechtigte während des nach Nummer 1 maßgebenden Zeitraumes teilzeitbeschäftigt (§ 34a), ist für jeden Versicherungsabschnitt ein Beschäftigungsquotient und für das maßgebende Arbeitsverhältnis ein Gesamtbeschäftigungsquotient zu bilden (§ 34a Abs. 2 und 3). War der Versicherungsrentenberechtigte während des nach § 34 für die Berechnung des gesamtversorgungsfähigen Entgelts maßgebenden Berechnungszeitraumes teilzeitbeschäftigt, gilt für die Ermittlung des Entgelts im Sinne der Nr. 2 § 34a Abs. 4 sinngemäß. Entgelt im Sinne der Nr. 2 ist das entsprechend dem Gesamtbeschäftigungsquotienten herabgesetzte Entgelt.

Erreicht der nach Satz 1 Nr. 1 bis 3 sich ergebende Betrag nicht den Betrag, der sich bei Anwendung des § 35 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b, d und e auf den in Satz 1 bezeichneten Abschnitt der Pflichtversicherung ergeben würde, so ist dieser Betrag maßgebend. Eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses in den in § 28 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a und b genannten Fällen gilt nicht als Unterbrechung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a.

(2) Für Beschäftigte in den alten Bundesländern, die am 01.01.2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben (rentennahe Jahrgänge), ist Ausgangswert für die bis zum 31.12.2001 in der Zusatzversorgung (Gesamtversorgung) erworbene Anwartschaft die Versorgungsrente, die sich unter Beachtung der Maßgaben des § 72 der Satzung der KZVK, insbesondere unter Berücksichtigung der Mindestgesamtversorgung (§ 32 Abs. 5 der Satzung der KZVK a. F.) und des § 35 a Abs. 1 Satz 2 der Satzung der KZVK a. F., für den Berechtigten bei Eintritt des Versicherungsfalls am 31.12.2001, frühestens jedoch zum Zeitpunkt der Vollendung des 63. Lebensjahres vor Berücksichtigung des Abschlags ergeben würde. Von diesem Ausgangswert ist der Betrag abzuziehen, den die Versicherten aus dem Punktemodell bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres vor Berücksichtigung des Abschlags noch erwerben könnten, wenn für sie zusatzversorgungspflichtige Entgelte in Höhe des mit dem Gesamtbeschäftigungsquotienten vervielfachten gesamtversorgungsfähigen Entgelts gezahlt würden. Sind am 31.12.2001 die Voraussetzungen für die Berücksichtigung des § 100 Abs. 3 der Satzung der KZVK a. F. erfüllt, berechnet sich der Versorgungsvomhundertsatz nach dieser Vorschrift mit der Maßgabe, dass nach § 100 Abs. 3 Satz 2 der Satzung der KZVK a. F. abzuziehende Monate die Monate sind, die zwischen dem 31.12.1991 und dem Ersten des Monats liegen, der auf die Vollendung des 63. Lebensjahres folgt. Die Sätze 1 bis 3 gelten für Beschäftigte, die am 31.12.2001 das 52. Lebensjahr vollendet haben und eine Rente für schwerbehinderte Menschen beanspruchen könnten, wenn sie zu diesem Zeitpunkt bereits das 60. Lebensjahr vollendet hätten, entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 63. Lebensjahres das entsprechende, für sie individuell frühestmögliche Eintrittsalter in die abschlagsfreie Rente für schwerbehinderte Menschen maßgeblich ist. Werden in den Fällen des Satzes 4 die Voraussetzungen für die Mindestgesamtversorgung zwischen dem Zeitpunkt der Hochrechnung nach Satz 4 und der Vollendung des 63. Lebensjahres erfüllt, erfolgt die Berechnung der Anwartschaft abweichend von Satz 4 bezogen auf den Zeitpunkt, zu dem die Voraussetzungen der Mindestgesamtversorgung erfüllt wären.

(3) Für Beschäftigte, die vor dem 14. November 2001 Altersteilzeit oder einen Vorruhestand vereinbart haben, gilt Absatz 2 mit folgenden Maßgaben:

- a) An die Stelle des 63. Lebensjahres tritt das vereinbarte Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bzw. in den Fällen des Vorruhestandes das Alter, zu dem nach der Vorruhestandsvereinbarung die Rente beginnen würde.
- b) Der anzurechnende Bezug nach Absatz 4 wird in den Fällen, in denen die Mindestgesamtversorgung nach dem bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Zusatzversicherungsrecht maßgeblich gewesen wäre, um die Abschläge vermindert, die sich zu dem Zeitpunkt, auf den die Startgutschrift hochgerechnet wird, voraussichtlich ergeben werden; diese Abschläge sind der Zusatzversorgungseinrichtung vom Mitarbeiter in geeigneter Weise nachzuweisen. Die Startgutschrift ist in den Fällen des Satzes 1 um den Betrag der sich im Zeitpunkt der Hochrechnung nach Satz 1 voraussichtlich ergebenden Abschläge satzungsgemäß zu erhöhen.

(3a) Pflichtversicherte, bei denen der Versicherungsfall der vollen Erwerbsminderung vor dem 1. Januar 2007 eingetreten ist, deren Startgutschrift nach Absatz 1 berechnet wurde und die am 31. Dezember 2001

- a) das 47. Lebensjahr vollendet sowie
- b) mindestens 120 Umlagemonate zurückgelegt hatten,

erhalten in Abweichung von dem üblichen Verfahren eine zusätzliche Startgutschrift in Höhe des Betrages, um den die Startgutschrift nach Absatz 2 die Startgutschrift nach Absatz 1 übersteigt; bei Berechnung der Startgutschrift nach Absatz 2 sind die Maßgaben der Sätze 2 und 3 zu beachten. Die Berechnung erfolgt bezogen auf die Vollendung des 63. Lebensjahres. Als anzurechnender Bezug wird die tatsächliche, entsprechend Absatz 5 auf das vollendete 63. Lebensjahr hochgerechnete gesetzliche Rente zugrunde gelegt. Die sich nach den Sätzen 1 bis 3 ergebende zusätzliche Startgutschrift gilt als soziale Komponente im Sinne des § 8.

(4) Für die Berechnung der beitragslosen Versorgungspunkte nach Absatz 2 ist die Rentenauskunft des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers zum Stichtag 31.12.2001 nach Durchführung einer Kontenklärung maßgebend. Die Pflichtversicherten haben, sofern sie nicht bereits über eine Rentenauskunft aus dem Jahr 2001 verfügen, bis zum 30.09.2002 eine Rentenauskunft zu beantragen und diese unverzüglich der KZVK zu übersenden. Sofern die Rentenauskunft aus von den Pflichtversicherten zu vertretenden Gründen bis zum 31.12.2003 nicht beigebracht wird, werden die beitragslosen Versorgungspunkte nach Absatz 1 berechnet. Bei Vorliegen besonderer Gründe kann die KZVK eine angemessene Fristverlängerung gewähren. Soweit bis zum 31.12.2002 bereits ein bestands- oder rechtskräftiger Rentenbescheid der gesetzlichen Rentenversicherung vorliegt, ist - abweichend von Satz 1 - dieser Grundlage für die Berechnung nach Absatz 2.

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

Sind in den Jahren 1999 bis 2001 keine Entgeltpunkte erworben worden, ist für die Ermittlung der Entgeltpunkte das rentenversicherungspflichtige Entgelt maßgebend, das im Monat Dezember 2001 bezogen worden wäre, wenn während des gesamten Monats eine Beschäftigung vorgelegen hätte; für die Ermittlung der Zuschüsse gilt dies entsprechend.

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

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

§ 11 Höhe der Anwartschaften für am 01.01.2002 beitragsfrei Versicherte [*]

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

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

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

§ 12 Übergangsregelung für die Hinzurechnung von Versorgungspunkten [*]

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

§ 13 Sterbegeld [*]

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

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

Ab dem Jahr 2008 fällt das Sterbegeld weg.

§ 14 Inkrafttreten [*]

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

Anstelle von § 3 der Versorgungsverordnung finden bis 31.12.2002 § 16 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b erste Alternative und § 17 der Satzung in der am 31.12.2001 maßgebenden Fassung weiterhin Anwendung.

Diese Ordnung tritt zum 01.01.2002 in Kraft.

Protokollnotizen:

1. Dienstgeber- und Mitarbeiterseite der Zentral-KODA verpflichten sich, vor späteren Änderungen von Vorschriften der Satzung der KZVK, die das materielle Leistungsrecht betreffen, Verhandlungen mit dem Ziel eines einheitlichen Vorgehens in den Organen der KZVK aufzunehmen.
Kommen übereinstimmende Beschlüsse der arbeitsrechtlichen Kommissionen zustande, werden sich Dienstgeber- und Mitarbeiterseite gemeinsam dafür einsetzen, dass diese in die Satzung der KZVK übernommen werden.
2. Dienstgeber- und Mitarbeiterseite der Bistums-KODA machen sich zur juristischen Zulässigkeit des rückwirkenden Systemwechsels zum 31.12.2000 die Anlage 1 zum Altersvorsorgeplan 2001 zu eigen.
3. Dienstgeber- und Mitarbeiterseite der Bistums-KODA verpflichten sich zum Nachverhandeln, sofern festgestellt wird, dass eine der beschlossenen Regelungen in der Versorgungsordnung sich zuungunsten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auswirkt.

**Anlage 1 (*)
Altersvorsorgeplan 2001**

**Berlin, 13.11.01
18:30 Uhr**

Dieser Tarifvertrag gilt einheitlich für die Tarifgebiete Ost und West

1. Ablösung des Gesamtversorgungssystems

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

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

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

2. Punktemodell

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

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

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

Soziale Komponenten sind:

- a. Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten (vgl. Textziffer 2.5)
- b. Kindererziehungszeiten
Berücksichtigung eines Beitrages von 20 Euro pro Monat pro Kind für die Dauer der gesetzlichen Erziehungszeit (ohne Beschäftigung).
- c. Übergangsregelung für alle Versicherten mit einer Mindestpflichtversicherungszeit von 20 Jahren, die monatlich weniger als 3.600 DM brutto verdienen. Ihre erworbenen Anwartschaften werden festgestellt und ggf. auf mindestens 0,8 Versorgungspunkte für jedes volle Kalenderjahr der Pflichtversicherung angehoben (Einbeziehung des Beschäftigungsquotienten).

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

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

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

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

- 2.5 Bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten vor Vollendung des 60. Lebensjahres werden Versorgungspunkte hinzugerechnet. Für ein Referenzentgelt wird für jedes Kalenderjahr vor Vollendung des 60. Lebensjahres je ein Versorgungspunkt hinzugerechnet.

- 2.6 Von den Verpflichtungen zur Beitragszahlung in der Textziffer 2.1 dieses Tarifvertrages kann bis zu einer Mindesthöhe von zwei v. H. für die Dauer von bis zu drei Jahren im Rahmen eines landesbezirklichen Tarifvertrages abgewichen werden, wenn sich der Betrieb in einer wirtschaftlichen Notlage befindet. Die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage wird durch eine paritätisch besetzte Kommission der Tarifvertragsparteien getroffen. Die Regelung kann verlängert werden.

- 2.7 Entgelte aus Altersteilzeit werden in Höhe des vereinbarten Entgelts mindestens jedoch mit 90 % des vor Beginn der Altersteilzeit maßgebenden Wertes berücksichtigt (wie nach bisherigem Recht). Fälle des Vorruhestandes werden wie nach altem Recht behandelt.

3. Übergangsrecht

- 3.1 Die Höhe der laufenden Renten und der Ausgleichsbeträge wird zum 31.12.2001 festgestellt.
- 3.2 Die laufenden Renten werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt. Die abbaubaren Ausgleichsbeträge werden in Höhe des Dynamisierungsgewinns abgebaut.
- 3.3 Die Besitzstandsrenten und die Neurenten werden beginnend mit dem Jahr 2002 jeweils zum 1.7. eines Jahres bis 2007 mit 1 v. H. jährlich dynamisiert.
- 3.4 Die Anwartschaften der am 31.12.2001 schon und am 1.1.2002 noch pflichtversicherten Arbeitnehmer werden wie folgt berechnet:
 - 3.4.1 Es gelten die Berechnungsvorgaben des § 18 Abs. 2 BetrAVG. Der danach festgestellte Betrag wird in Versorgungspunkte unter Berücksichtigung eines Zinssatzes von 3,25 umgerechnet und in das Punktemodell transferiert. Die transferierten Versorgungspunkte nehmen an der Dynamisierung nach Ziffer 2.2 teil.
 - 3.4.2 Für Arbeitnehmer im Tarifgebiet West, die am 1.1.2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben (rentennahe Jahrgänge), gilt folgende Besitzstandsregelung: Auf der Grundlage des am 31.12.2000 geltenden Rechts der Zusatzversorgung ist Ausgangswert für die Bemessung des in das Punktemodell zu transferierenden Betrages die individuell bestimmte Versorgungsrente im Alter von 63 (bei Behinderten Alter entsprechend gesetzlicher Rentenversicherung) unter Berücksichtigung der Mindestgesamtversorgung und des § 44 a VBL-Satzung bzw. entsprechende Versorgungsregelung; die gesetzliche Rente ist nach persönlichen Daten anzurechnen; von diesem nach den Bemessungsgrößen per 31.12.2001 einmalig ermittelten Ausgangswert ist die aus dem Punktemodell noch zu erwerbende Betriebsrente abzuziehen; die Differenz ist die Besitzstandsrente; sie wird in Versorgungspunkte umgerechnet und in das Punktemodell transferiert.
 - 3.4.3 Textziffer 3.4.2 gilt entsprechend für solche Arbeitnehmer, die im Jahre 2001 das 55. Lebensjahr vollendet und vor Inkrafttreten des Tarifvertrages Alterszeitzeit bzw. Vorruhestand vereinbart haben.
- 3.5 Die im bisherigen Versorgungssystem erworbenen Anwartschaften von Arbeitnehmern, die am 1.1.2002 nicht mehr pflichtversichert sind und die eine unverfallbare Anwartschaft haben, werden entsprechend der bisherigen Versicherungsrentenberechnung festgestellt, transferiert und nicht dynamisiert.

4. Finanzierung

- 4.1 Jede Kasse regelt ihre Finanzierung selbst.
Zusätzlicher Finanzbedarf über die tatsächliche Umlage des Jahres 2001 hinaus (Stichtag 1.11.2001) – mindestens jedoch ab Umlagesatz von 4 v. H. – wird durch steuerfreie, pauschale Sanierungsgelder gedeckt.

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

4.2 Für die VBL-West gilt:

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

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

4.3 Die Verteilung der Sanierungsgelder auf Arbeitgeberseite bestimmt sich nach dem Verhältnis der Entgeltsumme aller Pflichtversicherten zuzüglich der neunfachen Rentensumme aller Renten zu den entsprechenden Werten, die einem Arbeitgeberverband bzw. bei Verbandsfreien, den einzelnen Arbeitgebern zuzurechnen sind; ist ein verbandsfreier Arbeitgeber einer Gebietskörperschaft mittelbar oder haushaltsmäßig im Wesentlichen zuzuordnen, wird dieser bei der Gebietskörperschaft einbezogen.

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

4.4 Bei abnehmendem Finanzierungsbedarf für die laufenden Ausgaben werden die übersteigenden Einnahmen - getrennt und individualisierbar - zum Aufbau einer Kapitaldeckung eingesetzt.

5. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass mit diesem Tarifvertrag das Abwandern von Betrieben oder Betriebsteilen aus den Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes verhindert wird.

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

6. Laufzeit des Tarifvertrages bis zum 31.12.2007.

Anlage 1 zum Altersvorsorgeplan 2001 (*)

Juristische Zulässigkeit des rückwirkenden Systemwechsels zum 31.12.2000

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der rückwirkende Wechsel vom Gesamtversorgungssystem in ein Punktemodell zum 1.1.2001 verfassungsrechtlich zulässig ist. Dies gilt auch für den Transfer der am 31.12.2000 bestehenden Anwartschaften.

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

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

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

Anlage 2 zum Altersvorsorgeplan 2001 (*)

Rentenformel im Punktemodell

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

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

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

Ggf. wird VP_t aus Überschüssen erhöht.

Darin bedeuten

- VP_t Versorgungspunkt für das Jahr t
- E_t Entgelt des Versicherten im Jahr t
- RE Referenzentgelt
- Tab_x Tabellenwert für das Alter x des Versicherten im Jahr t

Im Versorgungsfall ergibt sich die Rente nach der Formel

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

Der Messbetrag beträgt 0,4 % des Referenzentgeltes.

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

Anlage 11

Entgeltumwandlung*

Abschnitt 1

Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Eumw /VKA) vom 18.02.2003 findet keine Anwendung.

Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht gemäß § 3 Absatz 2 AVO i. V. m. Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung vom 15.04.2002 in der jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der Ausfüllungsregelungen in Abschnitt 2.

Abschnitt 2

Ausfüllungsregelungen zur Betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung im Bistum Mainz

I

Ergänzende Regelungen zu Nr. 1 Zentral-KODA-Beschluss Entgeltumwandlung

1. Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung

Der Mitarbeiter hat einen individual-rechtlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten seiner betrieblichen Altersversorgung gemäß § 1a Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter aufgrund der Beschäftigung oder Tätigkeit bei dem Dienstgeber, gegen den sich der Anspruch auf Entgeltumwandlung richten würde, in der gesetzlichen Rentenversicherung der Angestellten und Arbeiter pflichtversichert (§ 17 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG) und beitragspflichtig ist. Der Anspruch besteht nicht für einen Mitarbeiter, der sich in der gesetzlichen Rentenversicherung hat befreien lassen; ausgenommen ist ebenso ein geringfügig Beschäftigter, wenn dieser nicht von der Möglichkeit des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI Gebrauch gemacht hat.

Entgeltumwandlung liegt begrifflich vor, wenn vereinbarte künftige Arbeitsentgeltansprüche⁵ nicht als „Barlohn“ an den Mitarbeiter ausgezahlt bzw. überwiesen, sondern für den Aufbau von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung wertgleich umgewandelt werden (vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG).

Keine Entgeltumwandlung sondern Entgeltverwendung liegt vor, wenn von dem Mitarbeiter zunächst zugeflossenes Arbeitsentgelt für Zwecke seiner betrieblichen Altersversorgung verwendet wird. Der Mitarbeiter kann nach § 1a Abs. 3 BetrAVG verlangen, dass seine betriebliche Altersversorgung die Voraussetzungen für eine steuerliche Förderung nach §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG erfüllt. Dem Mitarbeiter wird dadurch eine Wahlmöglichkeit eingeräumt, ob er im Rahmen seiner betrieblichen Altersversorgung zusätzlich oder alternativ zur Entgeltumwandlung die steuerliche Förderung über Zuzahlung oder Sonderausgabenabzug (sog. Riester-Modell) in Anspruch nehmen will. Ent-

* Hinweis der Redaktion: s. auch Abschnitt B-IV-1, Zentral-KODA-Beschluss zur Entgeltumwandlung
⁵ Bundesministerium der Finanzen, Schreiben vom 4. Februar 2000, IV C 5 – S. 2332 – 11/00, BStBl. 2000 I S. 354

scheidet sich der Mitarbeiter für diesen Weg, so wird der von ihm hierfür bestimmte Entgeltbetrag voll der Einkommensteuer unterworfen und unterliegt der Sozialversicherungspflicht. Diese sog. Nettoumwandlung (Nettoentgeltverwendung) nach §§ 10a, 82 ff. EStG wird von den Ergänzenden Regelungen zu Nr. 1 des Zentral-KODA-Beschlusses nicht erfasst, da sie aus bereits versteuertem und verbeitragtem Arbeitsentgelt erfolgt.

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht unabhängig von der Höhe des individuellen Arbeitsentgelts bis zu einer Höhe von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten⁶. Macht der Mitarbeiter von seinem Anspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch, muss er von seinem Arbeitsentgelt jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel (1/160) der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV für seine betriebliche Altersversorgung verwenden (§ 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG)⁷.

Die Durchführung der Entgeltumwandlung erfolgt grundsätzlich bei der kirchlichen Zusatzversorgungskasse Köln; für die Redakteure/innen der Gesellschaft für kirchliche Publizistik Mainz mbH und Co. KG (kurz: GKPM) erfolgt diese beim Versorgungswerk der Presse GmbH. Die Arbeitsentgeltansprüche werden nach dem sog. Punktemodell im Sinne der von der Bistums-KODA am 19.6.2002 beschlossenen Versorgungsordnung in eine sofort unverfallbare Versorgungsanwartschaft umgewandelt. Die Leistungsbemessung erfolgt nach den für die freiwillige Versicherung im Punktemodell nach der Satzung der KZVK jeweils geltenden Regelungen. Es werden nur diejenigen Leistungen zugesagt, die sich aus der Anwendung des Punktemodells ergeben (Beitragszusage).

Wird ein Mitarbeiter im Falle des Arbeitgeberwechsels bei der KZVK pflichtversichert, kann im Einvernehmen mit dem Dienstgeber vereinbart werden, dass eine bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung bei Vorliegen eines sachlichen Grundes bei einer anderen Kasse fortgeführt wird.

Die Entgeltumwandlung ist - derzeit - im Rahmen des § 3 Nr. 63, § 40b EStG steuerlich sowie im Rahmen des § 115, § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV auch beitragsrechtlich begünstigt.

2. Umwandelbare Arbeitsentgeltbestandteile

- a) Steuerfreie Aufwandsentschädigungen, die in § 3 Nr. 26 EStG genannten steuerfreien Einnahmen, die nach § 2 der Arbeitsentgeltverordnung nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechenden Zuwendungen, Beihilfen etc. sowie vermögenswirksame Leistungen im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes können nicht in Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden.
- b) Stellt der Mitarbeiter Teile seines regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts für seine betriebliche Altersversorgung zur Verfügung, so müssen die Beträge während des laufenden Kalenderjahres monatlich gleichbleibend hoch sein (§ 1a Abs. 1 Satz 5 BetrAVG).

⁶ Dies sind im Jahr 2002 jährlich 2.160 €

⁷ Dies sind im Jahr 2002 jährlich 175,88 €

3. Fälligkeit des umzuwandelnden Arbeitsentgelts

Das umzuwandelnde Arbeitsentgelt ist in dem Zeitpunkt fällig, in dem dem Mitarbeiter das zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt zufließt.

4. Verfahren der Entgeltumwandlung

Die Entgeltumwandlung kommt durch eine Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Dienstgeber zustande (§ 1a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG). Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist vom Mitarbeiter spätestens vier Wochen vor dem Ersten des Monats, in dem die entsprechende Vereinbarung in Kraft treten soll, schriftlich gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. Der Mitarbeiter ist daran für die Dauer des laufenden Kalenderjahres gebunden.

Die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung kann aus wichtigem Grund im Einvernehmen mit dem Dienstgeber geändert werden (z. B. bei Beginn eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wegen der Verringerung des Aufstockungsbetrages). Im Falle der Kollision der Entgeltumwandlung mit einer (bestehenden oder künftigen) Gehaltspfändung kann der Dienstgeber von einem Sonderkündigungsrecht Gebrauch machen, das zum Ablauf des auf die Kündigung folgenden Monats wirksam wird.

II

Ergänzende Regelung zu Nr. 3 (Bemessungsgrundlagen) Zentral-KODA-Beschluss Entgeltumwandlung

1. Bemessungsgrundlage für künftige Erhöhungen des Arbeitsentgelts sowie andere Dienstgeberleistungen (Krankenbezüge, betriebliche Altersversorgung, Weihnachtswahlleistung ...) bleibt das bisherige, ungekürzte Arbeitsentgelt. Das umzuwandelnde Arbeitsentgelt gehört nicht zum Arbeitseinkommen im Sinne von § 850 Abs. 2 ZPO.
2. Macht ein Mitarbeiter im Laufe seines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von der Entgeltumwandlung Gebrauch, besteht kein Anspruch auf Erhöhung des durch die Umwandlung verringerten Aufstockungsbetrages durch den Dienstgeber.

III

Ergänzende Regelung zu Nr. 5 (Zuschuss des Dienstgebers) Zentral-KODA-Beschluss Entgeltumwandlung

1. Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung.
2. Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt die steuerlichen Freibeträge überschreiten, besteht kein Anspruch auf einen Zuschuss.
3. Der Mitarbeiter hat überzahlte Zuschüsse zurückzuerstatten.

4. Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden. Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt.

IV Inkrafttreten

Die Ausfüllungsregelungen zum Anspruch auf Entgeltumwandlung nach dem Zentral-KODA-Beschluss in seiner jeweils geltenden Fassung bestehen, solange der Anspruch auf Entgeltumwandlung gesetzlich ermöglicht wird

Anlage 12

Arbeitsbefreiung

Abschnitt 1

Ergänzend zu § 29 Absatz 1 TVöD besteht gemäß den Voraussetzungen des Abschnitts 2 Anspruch auf Arbeitsbefreiung. § 29 Absatz 4 TVöD findet keine Anwendung.

Protokollnotiz:

Zu den "begründeten Fällen" im Sinne des § 29 Absatz 3 TVöD können auch solche Anlässe gehören, für die sonst kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

Abschnitt 2.1.

Ergänzende Arbeitsbefreiung zu § 29 Absatz 1 TVöD

- | | |
|---|---------------|
| 1. Bei Niederkunft der Ehefrau | 2 Arbeitstage |
| 2. Bei Tod der Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern oder Geschwister | 1 Arbeitstag |
| 3. Bei Besuch von Katholikentagen bzw. von Kirchentagen,
soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen | 1 Arbeitstag |
| 4. Bei Eheschließung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters | 1 Arbeitstag |
| 5. Bei Taufe, Firmung oder entsprechenden
religiösen Feiern eines Kindes von Beschäftigten an diesem Festtage | 1 Arbeitstag |
| 6. Bei Übernahme eines Tauf- oder Firmpatenamtes sowie als
Erstkommunion- oder Firmhelfer anlässlich der Taufe,
Erstkommunion oder Firmung an diesem Festtage | 1 Arbeitstag |
| 7. Bei Erstkommunion eines Kindes von Beschäftigten | 1 Arbeitstag |

Protokollnotiz zu Nr. 1:

Bei Niederkunft der Ehefrau besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung für 3 Arbeitstage (1 Arbeitstag aus Abschnitt 1 / § 29 TVöD und 2 Arbeitstage aus der ergänzenden Regelung des Abschnitt 2.1. Nr. 1).

Protokollnotiz zu Nr. 3, 5 und 6:

Es wird übereinstimmend festgehalten, dass die Arbeitsbefreiungstatbestände der Nr. 3, 5 und 6 für die Beschäftigten der Gesellschaft für kirchliche Publizistik Mainz mbH & Co. KG (GKPM) Anwendung finden.

Abschnitt 2.2.

Arbeitsbefreiung für Tätigkeit nach Art. 6 Grundordnung

Wenn dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgelts bis zu 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr von der Arbeit freigestellt für die Teilnahme an Tagungen einer Vereinigung im Sinne des Art. 6 "Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse", die berufliche und fachliche Interessen von Mitarbeitern auf diözesaner, überdiözesaner, internationaler, Bundes- oder Landesebene vertritt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitar-

beiter als Mitglied eines Vorstandes oder als Delegierter teilnimmt; dies gilt auch für die Teilnahme an Sitzungen des Vorstandes einer solchen Vereinigung. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf Freistellung entsprechend.

Protokollnotiz:

Es wird übereinstimmend festgehalten, dass Abschnitt 2.2 für die Beschäftigten der Gesellschaft für kirchliche Publizistik Mainz mbH & Co. KG (GKPM) Anwendung findet.

Abschnitt 2.3. Arbeitsbefreiung wegen Funktion für Zusatzversorgung

Die Tätigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Versichertenvertreter im Verwaltungsrat der KZVK oder einem vergleichbaren Organ einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung ist dem Dienst gleichgestellt. Für diese Tätigkeit sind sie zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von ihrer sonstigen Tätigkeit freizustellen

Protokollnotiz:

Es wird übereinstimmend festgehalten, dass Abschnitt 2.3 für die Beschäftigten der Gesellschaft für kirchliche Publizistik Mainz mbH & Co. KG (GKPM) Anwendung findet.

Abschnitt 2.4. Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an Exerzitien

Für die Teilnahme an Exerzitien werden die pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu 5 Arbeitstagen, die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu 3 Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Der Anspruch auf Dienstbefreiung kann im Einverständnis zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer/in auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Der Anspruch auf Freistellung besteht für Lehrkräfte in der unterrichtsfreien Zeit.

Abschnitt 2.5. Arbeitsbefreiung für die Mitarbeit in der Jugendarbeit

Beschäftigte, die im Bistum Mainz Anspruch auf Sonderurlaub aus dem

1. rheinland-pfälzischen Landesgesetz zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit vom 05.10.2001, oder
2. dem Vierten Teil (Ehrenamt in der Jugendarbeit) des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuches (HKJGB) vom 01.01.2007

in der jeweils geltenden Fassung haben, erhalten bezahlten Sonderurlaub. Im übrigen gelten die Voraussetzungen des jeweiligen Gesetzes.

Anlage 13

Regelung über Vermögenswirksame Leistungen

Abschnitt 1

Ergänzend zu § 23 TVöD besteht gemäß den Voraussetzungen des Abschnitts 2 Anspruch auf Vermögenswirksame Leistung.

Abschnitt 2

Für vor dem 01.01.2005 abgeschlossene VL-Verträge wird bis zum Vertragsablauf ein Leistungsbetrag in Höhe von 13,29 € für Vollbeschäftigte gewährt (Besitzstandswahrung). Teilzeitbeschäftigte erhalten von dem Betrag den Teil, der dem Maß der mit Ihnen vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Anlage 14

Regelung zur Zahlung einer Kinderzulage aus dem Leistungsentgelt*

Abschnitt 1

Das Gesamtvolumen nach § 18 Absatz 3 Satz 1 TVöD/VkA wird in zwei Teilvolumen zu 0,7 und 0,3 getrennt. Das Teilvolumen von 0,7 steht gemäß den im übrigen unveränderten Voraussetzungen des § 18 TVöD/VkA für das Leistungsentgelt zur Verfügung. Das Teilvolumen von 0,3 steht für die Kinderzulage nach Abschnitt 2 zur Verfügung.

Abschnitt 2

§ 1 Anspruchsberechtigung

(1) Eine monatliche Kinderzulage erhalten

1. Beschäftigte, die vor dem 01.10.2005 eingestellt waren, für alle Kinder, die nach dem 01.01.2006 geboren sind, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes.
3. Beschäftigte, die nach dem 30.09.2005 neueingestellt sind für alle Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes.

Beschäftigte, die unter die Besitzstandsregelung des § 5 Absatz 2 AVO fallen, erhalten die Zulage nach Ziff. 1.

(2) Steht dem anderen Elternteil aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses mit einem anderen öffentlichen oder kirchlichen Arbeitgeber für ein nach Absatz 1 zu berücksichtigendes Kind ein kinderbezogener Entgeltbestandteil (Kinderzulage, Kinderkomponente, kinderbezogener Familienzuschlag, kinderbezogener Entgeltbestandteil im Ortszuschlag, Sozialzuschlag) zu, so entfällt der Anspruch nach Absatz 1.

(3) Stehen beide Elternteile in einem Beschäftigungsverhältnis nach AVO Bistum Mainz, erhalten sie die Kinderzulage nach Absatz 1 für ein Kind maximal bis zur Höhe der Zulage für den regelmäßigen Beschäftigungsumfang eines vergleichbaren Vollbeschäftigten.

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

(5) Liegt der Beschäftigungsumfang beider Elternteile zusammengerechnet unter dem Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollbeschäftigten, erhält jeder Elternteil die Kinderzulage unter Berücksichtigung von Absatz 3 in der Höhe, wie sie dem

* Hinweis der Redaktion: s. auch Abschnitt B-IV-4, Zentral-KODA-Beschluss zu Kinderbezogene Entgeltbestandteile

Anteil seiner individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht.

§ 2 Kinderzulage

(1) Die Höhe der monatlichen Kinderzulage wird für das Folgejahr jährlich im Dezember auf der Basis des Teilvolumens nach Abschnitt 1 Satz 3 des Vorjahres und der zu berücksichtigenden Kinder errechnet. Im Jahre 2011 wird der im Jahre 2010 nach Satz 1 ausgezahlte Betrag bezahlt. Das Teilvolumen nach Satz 1 ist gemäß Absatz 4 zu bereinigen.

(2) Die für die Kinderzulage zu berücksichtigenden Kinder sind die Kinder der Anspruchsberechtigten nach § 1 Absatz 1. Die Zahl der zu berücksichtigenden Kinder ergibt sich aus der Anzahl der am 30.11. des Vorjahres zu berücksichtigenden Kinder.

(3) Die Summe des Teilvolumens nach Absatz 1 ist durch die Anzahl der Kinder nach Absatz 2 zu teilen. Der zwölfte Teil dieses Betrages ergibt die monatliche Kinderzulage für einen Vollbeschäftigten für das Folgejahr mit der Maßgabe, dass dieser Betrag den Betrag, der einem vergleichbaren Beschäftigten als kinderbezogener Entgeltbestandteil im Rahmen der Besitzstandswahrung nach AVO zusteht, nicht übersteigt.

(4) Wird das jährliche Teilvolumen durch die Zahlung der Kinderzulage im laufenden Jahr über- oder unterschritten, wird der Differenzbetrag mit dem Teilvolumen des Folgejahres verrechnet. Liegt ein Differenzbetrag nach Satz 1 am Ende der Laufzeit der Regelung am 31.8.2011 vor, so wird die Differenz mit dem Gesamtvolumen nach § 18 Absatz 3 Satz 1 TVöD für das Jahr 2011 verrechnet. Überträge können durch nicht vorhersehbare Schwankungen in der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder entstehen.

(5) Die Kinderzulage wird der Leistungszulage bei der Feststellung der ständigen Monatsentgelte (§ 18 Absatz 3 TVöD) und bei der Berechnung der Jahressonderzahlung (§ 20 TVöD) gleichgestellt.

(6) Die Kinderzulage ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollnotiz zu § 2:

Für die erstmalige Festlegung der monatlichen Kinderzulage dienen die Feststellungen des Dienstgebers zu Beginn der Regelung.

Abschnitt 3

Diese Regelung tritt am 01.01.2009 in Kraft und gilt bis zum 31.8.2011.

Anlage 15

Vergütungsordnung für Organisten und Organistinnen * im Bistum Mainz

* In der Ordnung wird der Begriff des Organisten auch für Organistinnen verwendet.

Abschnitt 1

Die gemäß der Erläuterung zu § 12 TVöD maßgeblichen Regelungen enthält Abschnitt 2. Die Zahlungsansprüche des TVöD aus § 8 – Vergütung für Sonderformen der Arbeit, § 18 - Leistungsentgelt, §20 - Jahressonderzahlung werden wegen der Tätigkeit des Organisten im liturgischen Dienst nach Maßgabe von Abschnitt 2, bei Teilzeitbeschäftigung bis zu 6 Organistendiensten wöchentlich, pauschal berechnet. Die Fälligkeit der Vergütung bei pauschaler Berechnung ergibt sich aus Abschnitt 2.

Abschnitt 2

Vergütungsordnung für Organisten und Organistinnen im Bistum Mainz

§ 1 Entgeltgruppe

(1) Entgeltgruppe 12:

Organisten mit A-Prüfung in Katholischer Kirchenmusik an einer Staatlichen Hochschule für Musik oder einer gleichwertigen Ausbildungsstätte.

(2) Entgeltgruppe 10

1. Organisten mit B-Prüfung in Katholischer Kirchenmusik an einer staatlichen Hochschule für Musik, einer Kirchenmusikschule oder einer gleichwertigen Ausbildungsstätte.
2. Schulmusiker (Sekundarstufe II, Künstlerische Prüfung für das Lehramt an Gymnasien) mit Hauptfach Orgel, die eine durch das IfK abgenommene Ergänzungsprüfung gemäß § 11 a) der Ordnung der C-Prüfung für Kirchenmusiker im Bistum Mainz oder Anerkennung einer gleichwertigen Ausbildung durch das IfK nachweisen.

(3) Entgeltgruppe 9

Schulmusiker (Sekundarstufe II) mit Hauptfach Orgel ohne Ergänzungsprüfung nach § 11 a) der Ordnung der C-Prüfung für Kirchenmusiker im Bistum Mainz.

(4) Entgeltgruppe 8

1. Organisten mit C-Prüfung (komplett oder Teilbereich Orgel) in Katholischer Kirchenmusik an einer diözesanen oder gleichwertigen Ausbildungsstätte.
2. Schulmusiker (Primarstufe/Sekundarstufe I) und andere staatlich geprüfte Berufsmusiker mit einem Abschluss im Fach Orgel, die eine durch das IfK abgenommene Ergänzungsprüfung gemäß § 11 a) der Ordnung der C-Prüfung für Kirchenmusiker im Bistum Mainz oder Anerkennung einer gleichwertigen Ausbildung durch das IfK nachweisen.

(5) Entgeltgruppe 6

Schulmusiker (Primarstufe/Sekundarstufe I) oder andere staatl. geprüfte Berufsmusiker mit einem Abschluss im Fach Orgel ohne Ergänzungsprüfung nach § 11 a) der Ordnung der C-Prüfung für Kirchenmusiker im Bistum Mainz

(6) Entgeltgruppe 5

Organisten mit D-Prüfung oder gleichwertiger Ausbildung an einer diözesanen Ausbildungsstätte.

(7) Entgeltgruppe 2

Kirchenmusiker mit ausreichender Befähigung, aber ohne einen der oben genannten Abschlüsse.

§ 2 Pauschalierte Vergütung bei Teilzeittätigkeit

(1) Organisten, deren durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 6 Stunden nicht übersteigt, erhalten eine pauschalierte Vergütung auf der Grundlage der §§ 1 und 3.

(2) Für Organisten nach Absatz 1 wird die Arbeitszeit in Dienststeinheiten abgerechnet. Eine Diensteinheit entspricht 60 Minuten. Jede liturgische Feier (Messfeier, Stundengebet, Wortgottesdienst, Andacht, Sakramentenspendung) gilt ungeachtet ihrer zeitlichen Dauer als eine Diensteinheit. Vor- und Nachbereitung sind mit berücksichtigt.

(3) Die pauschalierte Vergütung wird wie das Tabellenentgelt monatlich für die erbrachten Dienste gezahlt. Übersteigen die tatsächlich erbrachten Dienste die arbeitsvertragliche Vereinbarung, sind sie durch Dienstgeber und Dienstnehmer zusätzlich schriftlich zu bestätigen. Bei dauerhaften Überschreitungen der vereinbarten Dienste soll der Arbeitsvertrag entsprechend angepasst werden.

(4) Die pauschalierte Vergütung wird abweichend von § 24 Absatz 1 Satz 1 TVöD am Ende des Folgemonats ausbezahlt. Für die Auszahlung ist der Abrechnungsstelle bis zum 10. eines jeden Folgemonats eine von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschriebene Auflistung aller geleisteten Dienste (vertraglich vereinbarte und zusätzlich angefallene Dienste) vorzulegen.

(5) Die pauschalierte Vergütung gilt als Tabellenentgelt für Urlaubsvergütung und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

§ 3 Pauschalierter Vergütungssatz

(1) Für eine Diensteinheit wird ein Vergütungssatz gezahlt. Der Vergütungssatz berechnet sich nach dem Stundensatz eines vergleichbaren Vollbeschäftigten nach Maßgabe der Entgeltgruppe des § 1. Der Vergütungssatz nach Satz 2 wird erhöht um

- 25 % wegen der im Organistendienst berücksichtigten Vor- bzw. Nachbereitung
- 25 % wegen der Lage der Arbeitszeit.

Die sich aus Satz 3 ergebende Summe erhöht sich um die anteilig zustehende Jahressonderzahlung und die Zahlung aus dem Leistungsentgelt.

(2) Damit sind etwaige Zahlungsansprüche aus den §§ 8, 18 und 20 TVöD Vka und wegen Vor- und Nachbereitung pauschal abgegolten. Weitere Zahlungsansprüche bestehen nicht.

Protokollnotiz zu § 3 Absatz 1:

Die aktuellen Vergütungssätze werden durch das Bischöfliche Ordinariat im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht.

§ 4 Übernahme

Der Beginn der Stufenlaufzeit wird frühestens auf den 1.7.2007 festgesetzt.

§ 5 Inkrafttreten

Die Regelung tritt zum 1.10.2010 in Kraft.

Organisten-Vergütung (OV) – pauschaliert
Anlage 15 (Abschnitt 2, § 3 Absatz 1) AVO Bistum Mainz

(Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 2010, Nr. 5, Ziff. 66, S. 59 f.)

Vom 1.10.2010 bis 31.12.2010

OV	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12	26,32	29,19	33,28	36,86	41,47	43,51
10	24,48	27,13	29,18	31,23	35,12	36,04
8	20,39	21,31	22,28	23,17	24,13	24,74
6	18,71	20,73	21,78	22,76	23,42	24,09
5	17,93	19,87	20,86	21,83	22,56	23,07
2	15,46	17,13	17,64	18,15	19,29	20,48

Vom 1.1.2011 bis 31.7.2011

OV	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12	26,53	29,42	33,54	37,15	41,80	43,85
10	24,68	27,36	29,42	31,48	35,42	36,34
8	20,55	21,48	22,46	23,35	24,32	24,93
6	18,87	20,91	21,96	22,95	23,62	24,30
5	18,08	20,04	21,04	22,02	22,76	23,27
2	15,60	17,28	17,79	18,31	19,46	20,65

Ab 1.8.2011

OV	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12	26,67	29,58	33,73	37,35	42,03	44,10
10	24,79	27,48	29,56	31,63	35,58	36,51
8	20,67	21,60	22,58	23,48	24,46	25,07
6	18,97	21,02	22,07	23,07	23,74	24,42
5	18,16	20,13	21,14	22,12	22,86	23,38
2	15,68	17,37	17,89	18,40	19,56	20,76