

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.), in der Fassung vom 13.9.2011 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2011, Nr. 11, Ziff. 115, S. 209 f.), in der Fassung vom 13.9.2011 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2011, Nr. 11, Ziff. 116, S. 210), in der Fassung vom 13.9.2011 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2011, Nr. 12, Ziff. 123, S. 215 f.), in der Fassung vom 3.4.2012 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2012, Nr. 5, Ziff. 41, S. 40), in der Fassung vom 6.7.2012 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 2012, Nr. 8, Ziff. 73, S. 53), in der Fassung vom 19.9.2012 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2012, Nr. 11, Ziff. 103, S. 73 f.), in der Fassung vom 19.12.2012 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2013, Nr. 1, Ziff. 7, S. 11 ff.), in der Fassung vom 11.6.2013 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2013, Nr. 8, Ziff. 90, S. 97 ff.), in der Fassung vom 26.11.2013 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2013, Nr. 14, Ziff. 140, S. 145), in der Fassung vom 11.2.2014 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2014, Nr. 3, Ziff. 40, S. 54 f.), in der Fassung vom 1.4.2014 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2014, Nr. 5, Ziff. 57, S. 71 f.), in der Fassung vom 8.7.2014 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 2014, Nr. 7, Ziff. 76, S. 81), in der Fassung vom 16.12.2014 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2015, Nr. 1, Ziff. 10, S. 15 ff.), in der Fassung vom 16.02.2016 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2016, Nr. 4, Ziff. 37, S. 51 ff.), in der Fassung vom 24.03.2016 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2016, Nr. 5, Ziff. 53, S. 61 f.), in der Fassung vom 24.03.2016 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2016, Nr. 5, Ziff. 54, S. 62 f.), in der Fassung vom 11.07.2016 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 2016, Nr. 9, Ziff. 93, S. 94), in der Fassung vom 11.07.2016 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2016, Nr. 10, Ziff. 98, S. 100), in der Fassung vom 29.09.2016 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2016, Nr. 12, Ziff. 111, S. 125 ff.), in der Fassung vom 02.01.2017 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2017, Nr. 1, Ziff. 13, S. 20), in der Fassung vom 17.01.2017 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 2017, Nr. 1, Ziff. 20, S. 23), in der Fassung vom 20.02.2017 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 2017, Nr. 4, Ziff. 43, S. 66), in der Fassung vom 06.10.2017 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2017, Nr. 13, Ziff. 110, S. 119 f.), in der Fassung vom 08.11.2017 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2017, Nr. 14, Ziff. 118, S. 120), in der Fassung vom 30.05.2018 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen

Amtsblatt für die Diözese Mainz 2018, Nr. 8, Ziff. 65, S. 75), in der Fassung vom 27.07.2018 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2018, Nr. 10, Ziff. 87, S. 94 ff.), in der Fassung vom 10.09.2018 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 2018, Nr. 12, Ziff. 105, S. 133), in der Fassung vom 09.11.2018 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 2018, Nr. 14, Ziff. 117, S. 140), in der Fassung vom 02.04.2019 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2019, Nr. 6, Ziff. 40, S. 40 ff.), in der Fassung vom 04.06.2019 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2019, Nr. 9, Ziff. 60, S. 78), in der Fassung vom 08.11.2019 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2019, Nr. 14, Ziff. 103, S. 133 f.), in der Fassung vom 20.07.2020 (KODA-Beschluss, in Kraft gesetzt im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Mainz 2020, Nr. 11, Ziff. 64, S. 93 f.), in der Fassung vom 12.04.2021 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 2021, Nr. 5, Ziff. 29, S. 47 f.), in der Fassung vom 19.10.2021 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 2021, Nr. 13, Ziff. 87, S. 124 ff.), in der Fassung vom 30.03.2022 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz 2022, Nr. 4, Ziff. 41, S. 63 ff.)

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

(1) Die AVO Mainz gilt für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis mit einem Rechtsträger gem. § 1 Abs. 1 oder Abs. 2 Bistums-KODA-Ordnung stehen.

(2) Abs. 1 gilt nicht für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, mit denen Arbeitsverträge mit beamtenrechtlicher Versorgungszusage abgeschlossen sind.

§ 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) – unbesetzt –

(4) ¹Für die Arbeitsverhältnisse der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Gesellschaft für kirchliche Publizistik Mainz mbH & Co. KG (GKPM) finden § 2 Absätze 1 und 2 keine Anwendung. ²Der Inhalt der Arbeitsverhältnisse für Beschäftigte nach Satz 1 bestimmt sich nach den Absätzen 5 und 6. ³In einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung können Dienstgeber und Mitarbeitervertretung spezielle Regelungen zur Altersteilzeit vereinbaren; eine solche Dienstvereinbarung geht Regelungen nach den Absätzen 5 und 6 vor. ⁴Weitere Regelungen der AVO oder ihrer Anlagen finden nur dann Anwendung, wenn dies in den Regelungen jeweils ausdrücklich festgeschrieben ist.

Protokollnotiz zu § 2 Abs. 4 Satz 3:

Es handelt sich um eine Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO.

(5) Für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Verwaltung, Buchhaltung und Anzeigenabteilung findet der Tarifvertrag für den Groß- und Außenhandel für Verlage in Hessen (AGH) vom 01.01.1997 und die diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge in der jeweiligen Fassung Anwendung.

(6) Für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die als Redakteurinnen und Redakteure tätig sind, findet der

- Manteltarifvertrag für Journalistinnen und Journalisten an Zeitschriften gültig ab 01.01.2010
 - Gehaltstarifvertrag für Redakteure und Redakteurinnen an Zeitschriften gültig ab 01.10.2013
 - Tarifvertrag für die Altersversorgung für Redakteure und Redakteurinnen an Zeitschriften gültig ab 01.04.2013
 - Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung für Redakteurinnen und Redakteure an Zeitschriften gültig ab 01.04.2009
 - Tarifvertrag für das Redaktionsvolontariat an Zeitschriften gültig ab 01.10.1990
- und die diese ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge in der jeweiligen Fassung Anwendung.

Protokollnotiz zu den Absätzen 4 bis 6:

¹Die Regelung gilt für Neueinstellungen ab dem 01.01.2016. ²Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GKPM, die zu diesem Zeitpunkt bereits beschäftigt sind und deren Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird, haben das Recht, ebenfalls die Geltung der AVO bzw. der Abs.4 bis 6 für ihr Arbeitsverhältnis zu vereinbaren. ³Der Arbeitgeber unterbreitet ein entsprechendes Vertragsangebot.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Bei den im Tarifvertrag ausgewiesenen Beträgen für Urlaubsgeld (§ 13) und Sonderzahlungen (§ 14) handelt es sich um DM-Beträge, die bis zu einer evtl. späteren Anpassung in Euro umzurechnen 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.

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

§ 3a Dienstvereinbarungen

¹Für das Arbeitsverhältnis gelten die nach § 38 MAVO abgeschlossenen Dienstvereinbarungen in ihrer jeweils geltenden Fassung, soweit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vom persönlichen und sachlichen Geltungsbereich der Dienstvereinbarung erfasst wird.

²Werden der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter durch die Dienstvereinbarungen Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung der MAV zulässig.

§ 4 Überleitung

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

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

¹Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis soll die Schlichtungsstelle für arbeitsrechtliche Fragen beim Bischöflichen Ordinariat angerufen werden. ²Die Anrufung macht die Beachtung arbeitsrechtlicher Ausschlussfristen, insbesondere bei Kündigungen, nicht entbehrlich

§ 8 Inkraftsetzung

Die AVO tritt zum 01.10.2005 in Kraft.

Anlage 1

Ordnung der Reisekostenvergütung für die Beschäftigten 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 Beschäftigten im Bistum Mainz

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die Reisekostenvergütung umfasst
1. die Fahrt- und Flugkostenerstattung (§ 4),
 2. die Wegstreckenentschädigung (§ 5),
 3. das Tagegeld (§ 6),
 4. das Übernachtungsgeld (§ 7),
 5. die Auslagenerstattung bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort (§ 8),
 6. die Aufwands- und Pauschvergütung (§ 9) sowie
 7. die Erstattung sonstiger Kosten (§ 10).

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

§ 2 Dienstreisen

(1) ¹Dienstreisen sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte. ²Sie müssen, mit Ausnahme von Dienstreisen am Dienst- oder Wohnort, schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt worden sein, es sei denn, dass eine Anordnung oder Genehmigung nach dem Amt der Dienstreisenden oder dem Wesen des Dienstgeschäfts nicht in Betracht kommt. ³Dienstort ist die politische Gemeinde, in der die zuständige Dienststelle, bei der der Dienstreisende regelmäßig beschäftigt ist, ihren Sitz hat. ⁴Sind mehrere Dienstorte möglich, ist Dienstort im Sinne der Regelung die erste Tätigkeitsstätte. ⁵Dienstreisen sollen nur durchgeführt werden, wenn sie aus dienstlichen Gründen notwendig sind. Dienstreisen sind auch Reisen aus Anlass der Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung.

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

§ 3 Anspruch auf Reisekostenvergütung

(1) ¹Dienstreisende erhalten auf Antrag eine Vergütung der dienstlich veranlassten notwendigen Reisekosten. ²Der Anspruch auf Reisekostenvergütung erlischt, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Beendigung der Dienstreise schriftlich oder elektronisch beantragt wird. ³Die zuständigen Stellen können bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Antragstellung die Vorlage der maßgeblichen Kostenbelege verlangen. ⁴Werden diese Belege auf Anforderung nicht innerhalb von drei Monaten vorgelegt, kann der Vergütungsantrag insoweit abgelehnt werden.

(2) Leistungen, die Dienstreisende ihres Amtes wegen von dritter Seite aus Anlass einer Dienstreise erhalten, sind auf die Reisekostenvergütung anzurechnen.

(3) ¹Bei Dienstreisen für eine auf Veranlassung der zuständigen Behörde ausgeübte Nebentätigkeit haben Dienstreisende nur Anspruch auf Reisekostenvergütung, die nicht von anderer Stelle zu übernehmen ist. ²Das gilt auch dann, wenn Dienstreisende auf ihren Anspruch gegen diese Stelle verzichtet haben.

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

§ 4 Fahrt- und Flugkostenerstattung

(1) ¹Entstandene Kosten für Fahrten auf dem Land- oder Wasserweg mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln werden bis zur Höhe der niedrigsten Beförderungsklasse erstattet. ²Für Bahnfahrten von mindestens zwei Stunden können die entstandenen Fahrtkosten der nächsthöheren Klasse erstattet werden. ³Wurde aus dienstlichen oder wirtschaftlichen Gründen mit besonderer Genehmigung ein Flugzeug benutzt, werden die Kosten der niedrigsten Flugklasse erstattet. ⁴Kosten einer höheren Klasse regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel können erstattet werden, wenn dienstliche Gründe dies im Einzelfall oder allgemein erfordern.

(2) ¹Mögliche Fahrpreisermäßigungen sind zu berücksichtigen. ²Fahrtkosten werden nicht erstattet, wenn eine unentgeltliche Beförderungsmöglichkeit genutzt werden kann.

(3) Dienstreisenden, denen für Bahnfahrten die Kosten der niedrigsten Beförderungsklasse zu erstatten wären, werden bei einem Grad der Behinderung von mindestens 50 % die Kosten der nächsthöheren Klasse erstattet.

(4) Wurde aus triftigem Grund ein Mietwagen oder ein Taxi benutzt, werden die entstandenen notwendigen Kosten erstattet.

§ 5 Wegstreckenentschädigung

(1) ¹Für Fahrten, die mit Zustimmung der zuständigen Dienststelle mit anderen als den in § 4 genannten Beförderungsmitteln durchgeführt werden, wird eine Wegstreckenentschädigung gewährt. ²Sie beträgt 30 Cent je Kilometer. ³Sollte das steuerliche Reisekostenrecht einen höheren Satz ermöglichen, ohne diesen an eine weitere Voraussetzung zu knüpfen, ist dieser zu zahlen.

(2) ¹Für Fahrten mit einem anerkannt privateigenen Kraftfahrzeug beträgt die Wegstreckenentschädigung abweichend von Absatz 1 Satz 2 bis 10.000 Kilometer 0,35 € je Kilometer; für jeden weiteren Kilometer werden 0,30 € erstattet. ²Die Anerkennung, dass ein Kraftfahrzeug im überwiegenden dienstlichen Interesse gehalten wird, kann nur von einem kirchlichen Rechtsträger, der als öffentliche Kasse im Sinne von § 3 Nr. 13 EstG gilt, ausgesprochen werden. ³Zur Anerkennung nach Satz 2 ist ein entsprechender Antrag an die Personalverwaltung zu stellen und

1. die zu erwartende jährliche Kilometerleistung von über 3.000 Kilometern sowie
2. eine Haftpflichtversicherung mit unbegrenzter Deckungssumme für Personen- und Sachschäden sowie eine Teilkasko-Versicherung

nachzuweisen. ⁴Veränderungen gegenüber den Voraussetzungen bei Antragstellung sind umgehend mitzuteilen. ⁵Beim Kauf eines neuen Kraftfahrzeuges muss ein neuer Antrag gestellt werden.

(3) Kirchliche Rechtsträger, die als öffentliche Kasse im Sinne von § 3 Nr. 13 EstG gelten, erstatten bei Mitnahme von Mitarbeitern eine um 0,02 € je Person und Kilometer erhöhte Wegstreckenentschädigung (Mitfahrer-Bonus).

(4) Benutzen Dienstreisende zur Erledigung von Dienstgeschäften regelmäßig ein Fahrrad, wird Wegstreckenentschädigung nach Maßgabe der aufgrund des Bundesreisekostengesetzes erlassenen Verwaltungsvorschrift in der jeweils geltenden Fassung gewährt.

(5) Eine Wegstreckenentschädigung wird Dienstreisenden nicht gewährt, wenn sie

1. eine vom Arbeitgeber unentgeltlich zur Verfügung gestellte Beförderungsmöglichkeit nutzen konnten oder
2. von anderen Dienstreisenden des Arbeitgebers oder eines anderen Arbeitgebers in einem Kraftwagen mitgenommen wurden.

§ 6 Tagegeld

(1) ¹Als Ersatz von Mehraufwendungen für Verpflegung erhalten Dienstreisende ein Tagegeld. ²Die Höhe des Tagegeldes bemisst sich nach der Verpflegungspauschale zur Abgeltung tatsächlich entstandener, beruflich veranlasster Mehraufwendungen im Inland nach dem Einkommensteuergesetz. ³Besteht zwischen der Dienststätte oder der Wohnung und der Stelle, an der das Dienstgeschäft erledigt wird, nur eine geringe Entfernung, wird Tagegeld nicht gewährt.

(2) ¹Erhalten Dienstreisende ihres Amtes wegen unentgeltlich Verpflegung, werden von dem zustehenden Tagegeld für das Frühstück 20 Prozent und für das Mittag- und Abendessen je 40 Prozent des Tagegeldes für einen vollen Kalendertag einbehalten. ²Gleiches

gilt, wenn das Entgelt für Verpflegung in den erstattungsfähigen Fahrt-, Übernachtungs- oder Nebenkosten enthalten ist. ³Die Sätze 1 und 2 sind auch dann anzuwenden, wenn Dienstreisende ihres Amtes wegen unentgeltlich bereitgestellte Verpflegung ohne triftigen Grund nicht in Anspruch nehmen.

§ 7 Übernachtungsgeld

(1) ¹Für eine notwendige Übernachtung erhalten Dienstreisende pauschal 20 Euro. ²Höhere Übernachtungskosten werden erstattet, soweit sie notwendig sind.

- (2) Übernachtungsgeld wird nicht gewährt
1. für die Dauer der Benutzung von Beförderungsmitteln,
 2. bei Dienstreisen am oder zum Wohnort für die Dauer des Aufenthalts an diesem Ort,
 3. bei unentgeltlicher Bereitstellung einer Unterkunft des Amtes wegen, auch wenn diese Unterkunft ohne triftigen Grund nicht genutzt wird, und
 4. in den Fällen, in denen das Entgelt für die Unterkunft in den erstattungsfähigen Fahrt- oder sonstigen Kosten enthalten ist, es sei denn, dass eine Übernachtung aufgrund einer zu frühen Ankunft am Geschäftsort oder einer zu späten Abfahrt von diesem zusätzlich erforderlich wird.

§ 8 Auslagererstattung bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort

¹Dauert der dienstlich veranlasste Aufenthalt an demselben auswärtigen Geschäftsort länger als 14 Tage, wird vom 15. Tag an ein um 50 Prozent ermäßigtes Tagegeld gewährt; in besonderen Fällen kann der Arbeitgeber auf eine Ermäßigung des Tagegeldes verzichten. ²Notwendige Übernachtungskosten werden erstattet; ein pauschales Übernachtungsgeld nach § 7 Abs. 1 wird nicht gewährt. ³Als Reisebeihilfe für Heimfahrten werden für jeweils 14 Tage des Aufenthalts am Geschäftsort je nach benutztem Beförderungsmittel Fahrt- oder Flugkosten bis zur Höhe des in § 4 Abs. 1 Satz 1 oder 3 oder in § 5 Abs. 1 genannten Betrages gewährt. ⁴Wird der Geschäftsort aufgrund von Heimfahrten verlassen, wird für die Zeit des Aufenthalts in der Wohnung Tagegeld nicht gewährt.

§ 9 Aufwands- und Pauschvergütung

(1) ¹Dienstreisende, denen erfahrungsgemäß geringerer Aufwand für Verpflegung oder Unterkunft als allgemein üblich entsteht, erhalten nach näherer Bestimmung des Arbeitgebers anstelle von Tagegeld, Übernachtungsgeld und Auslagererstattung nach § 8 Satz 1 und 2 eine entsprechende Aufwandsvergütung. ²Diese kann auch nach Stundensätzen bemessen werden.

(2) Der Arbeitgeber kann für regelmäßige oder gleichartige Dienstreisen anstelle der Reisekostenvergütung oder einzelner ihrer Bestandteile eine Pauschvergütung gewähren, die nach dem Durchschnitt der in einem bestimmten Zeitraum sonst anfallenden Reisekostenvergütungen zu bemessen ist.

§ 10 Erstattung sonstiger Kosten

- (1) Zur Erledigung des Dienstgeschäfts notwendige Auslagen, die nicht nach den §§ 4 bis 9 zu erstatten sind, werden als Nebenkosten erstattet.
- (2) Entfällt eine Dienstreise aus einem von der oder dem Beschäftigten nicht zu vertretenden Grund, werden durch die Vorbereitung entstandene, nach diesem Gesetz abzugeltende Auslagen erstattet.

§ 11 Bemessung der Reisekostenvergütung in besonderen Fällen

- (1) ¹Für Dienstreisen aus Anlass der Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Personalstellung wird das Tagegeld für die Zeit bis zur Ankunft am neuen Dienstort gewährt; im Übrigen gilt § 2 Abs. 2. ²Das Tagegeld wird für die Zeit bis zum Ablauf des Ankunftstages gewährt, wenn den Dienstreisenden vom nächsten Tag an Trennungsreise- oder Trennungstagegeld zusteht; daneben wird Übernachtungsgeld (§ 7) gewährt. ³Für Dienstreisen im Sinne des Satzes 1 wird das Tagegeld vom Beginn des Abfahrtstages an gewährt, wenn für den vorhergehenden Tag Trennungsreise- oder Trennungstagegeld gewährt wird. ⁴Für ein- und zweitägige Abordnungen ist bei der Festsetzung der Reisekostenvergütung abweichend von den Sätzen 1 bis 3 die gesamte Dauer der Abwesenheit von der Wohnung oder bisherigen Dienststätte zugrunde zu legen.
- (2) ¹Für Reisen aus Anlass der Einstellung kann Reisekostenvergütung wie für Dienstreisen gewährt werden; Absatz 1 ist entsprechend anzuwenden. ²Die Reisekostenvergütung darf dabei nicht höher sein als der Betrag, der für eine Dienstreise von der Wohnung zur Dienststätte zu erstatten wäre.
- (3) ¹Bei 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. ²Der Umfang der Erstattung richtet sich nach dem Grad des dienstlichen Interesses; er ist zugleich mit der Teilnahmegenehmigung festzusetzen.
- (4) ¹Für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Dienststätte aus besonderem dienstlichen Anlass können die entstandenen notwendigen Fahrtkosten erstattet werden.
- (5) Übernachten Dienstreisende in ihrer außerhalb des Geschäftsorts gelegenen Wohnung, wird für jede Hin- und Rückfahrt aus Anlass einer Übernachtung als Ersatz der Fahrtauslagen ein Betrag in Höhe der Übernachtungspauschale nach § 7 gewährt.

§ 12 Erkrankung während einer Dienstreise

¹Erkranken Dienstreisende und werden sie in ein Krankenhaus aufgenommen, werden für jeden vollen Kalendertag des Krankenhausaufenthalts die notwendigen Auslagen für die Unterkunft am Geschäftsort erstattet. ²Für eine Besuchsreise einer oder eines Angehörigen aus Anlass einer durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen lebensgefährlichen Erkrankung der oder des Dienstreisenden werden Fahrtauslagen gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 und 3 oder § 5 Abs. 1 erstattet.

§ 13 Verbindung von Dienstreisen mit privaten Reisen

(1) ¹Werden Dienstreisen mit privaten Reisen verbunden, wird die Reisekostenvergütung so bemessen, als ob nur die Dienstreise durchgeführt worden wäre. ²Die Reisekostenvergütung nach Satz 1 darf die sich nach dem tatsächlichen Reiseverlauf ergebende nicht übersteigen. ³Werden Dienstreisen mit einem Urlaub von mehr als fünf Arbeitstagen verbunden, werden nur die zusätzlich für die Erledigung des Dienstgeschäfts entstehenden Kosten als Fahrtauslagen entsprechend den §§ 4 und 5 erstattet; Tage- und Übernachtungsgeld wird für die Dauer des Dienstgeschäfts sowie für die zusätzliche Reisezeit gewährt.

(2) ¹Wird in besonderen Fällen angeordnet oder genehmigt, dass die Dienstreise an einem vorübergehenden Aufenthaltsort anzutreten oder zu beenden ist, wird die Reisekostenvergütung abweichend von Absatz 1 nach der Abreise von oder der Ankunft an diesem Ort bemessen. ²Entsprechendes gilt, wenn in diesen Fällen die Dienstreise an der Wohnung oder Dienststätte beginnt oder endet. Absatz 1 Satz 2 ist entsprechend anzuwenden.

(3) ¹Wird aus dienstlichen Gründen die vorzeitige Beendigung einer Urlaubsreise angeordnet, gilt die Rückreise vom Urlaubsort unmittelbar oder über den Geschäftsort zur Dienststätte als Dienstreise, für die Reisekostenvergütung gewährt wird. ²Außerdem werden die Fahrtauslagen für die kürzeste Reisedistanz von der Wohnung zum Urlaubsort, an dem die Beschäftigten die Anordnung erreicht, im Verhältnis des nicht ausgenutzten Teils der Urlaubsreise zur vorgesehenen Dauer der Urlaubsreise erstattet.

(4) ¹Aufwendungen der Dienstreisenden und der sie begleitenden Personen, die durch die Unterbrechung oder vorzeitige Beendigung einer Urlaubsreise verursacht worden sind, werden in angemessenem Umfang erstattet. ²Dies gilt auch für Aufwendungen, die aus diesen Gründen nicht ausgenutzt werden konnten; hinsichtlich der Erstattung von Aufwendungen für die Hin- und Rückfahrt ist Absatz 3 Satz 2 sinngemäß anzuwenden.

§ 14 Auslandsdienstreisen

(1) Auslandsdienstreisen sind Dienstreisen im oder ins Ausland sowie vom Ausland ins Inland.

(2) ¹Die Reisekosten für Auslandsdienstreisen richten sich in entsprechender Anwendung nach der Rechtsverordnung des Bundesministeriums des Innern wegen der besonderen Verhältnisse bei Auslandsdienstreisen, die aufgrund des Bundesreisekostengesetzes zu erlassen sind. ²Es gelten die Regelungen in der jeweils geltenden Fassung.

§ 15 Trennungsgeld

Trennungsgeld wird in entsprechender Anwendung der Landestrennungsgeldverordnung Rheinland-Pfalz in der jeweils geltenden Fassung gewährt.

§ 16 Ausführungsregelungen

Die Ausführungsregelungen zu dieser Ordnung erlässt der Generalvikar.

§ 17 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 01.01.2014 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

§ 26 Abs. 2 Buchstabe a TVöD findet keine Anwendung.
Im Falle der Übertragung des Erholungsurlaubs findet Abschnitt 2 Anwendung.

Abschnitt 2

§ 1

Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 31. Mai des Folgejahres angetreten werden.

§ 2 Inkrafttreten

Die Regelung tritt zum 1. Juni 2013 in Kraft.

Anlage 4

Ordnung zu Qualifizierungsmaßnahmen

Abschnitt 1

¹Die Voraussetzungen der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen sind in Abschnitt 2 geregelt. ²§ 5 TVöD Vka findet, soweit nicht auf einzelne Regelungen in Abschnitt 2 Bezug genommen ist, keine Anwendung.

Abschnitt 2

Präambel

¹Eine regelmäßige und angemessene Qualifizierung aller Mitarbeitenden ist Voraussetzung sowohl für eine gute Qualität der jeweils zu erbringenden Dienste und deren Empfänger als auch für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden selbst. ²Qualifizierung ist ein wichtiger Teil der Personalentwicklung.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für alle Beschäftigten im Geltungsbereich der AVO Mainz.

(2) Für die Lehrerinnen und Lehrer an kirchlichen Schulen in freier Trägerschaft, für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im kirchlichen Dienst an öffentlichen Schulen sowie pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im schulischen Religionsunterricht eingesetzt sind, sind die staatlichen Regelungen zur Lehrerfort- und Weiterbildung zu beachten.

(3) Bei Praxisbegleitung gilt Anlage 4a AVO Mainz

§ 2 Qualifizierungsmaßnahmen

(1) ¹Qualifizierungsmaßnahmen nach § 5 Absatz 3 Satz 1 TVöD Vka sind als verpflichtende Qualifizierungsmaßnahmen (§ 3) und als Qualifizierungsmaßnahmen nach Vereinbarung (§ 4) möglich. ²Vorgesetzte und Mitarbeitende sind verpflichtet, sich über Qualifizierungsmaßnahmen zumindest einmal jährlich miteinander zu verständigen, gegebenenfalls unter Berücksichtigung von § 5 Absatz 7 TVöD Vka. ³Anstehende verpflichtende Qualifizierungsmaßnahmen sollen soweit als möglich einbezogen werden. ⁴Die Verständigung über die Qualifizierungsmaßnahme ist schriftlich festzuhalten. ⁵Das Genehmigungsverfahren der konkreten Qualifizierungsmaßnahmen richtet sich nach § 4.

(2) ¹Es kann im Mittel von einem jährlichen Qualifizierungsaufwand von fünf Tagen ausgegangen werden. ²Es wird aber je nach Verständigung die Zahl der fünf Tage auch mehrjährig deutlich überschritten werden können.

(3) ¹In Dienstvereinbarungen nach § 38 Abs. 1 Ziffer 10 MAVO Bistum Mainz können ergänzende einrichtungsbezogene Regelungen, z. B. zum Verfahren getroffen werden. ²Abweichende Regelungen zu Anlage 4 sind nicht zulässig.

§ 3 Verpflichtende Qualifizierungsmaßnahmen

(1) ¹Die Beschäftigten sind verpflichtet, an den vom Dienstgeber angeordneten Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. ²Hierbei wird die persönliche Lebenssituation der Beschäftigten berücksichtigt.

(2) Kosten der verpflichtenden Qualifizierungsmaßnahmen trägt der Dienstgeber.

(3) Zeiten von verpflichtenden Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

§ 4 Vereinbarte Qualifizierungsmaßnahmen

(1) ¹Jede vereinbarte Qualifizierungsmaßnahme ist von der zuständigen Stelle zu genehmigen. ²Die Frist für die Bearbeitung der Anträge ist in den Dienstvereinbarungen nach § 2 Absatz 3 festzulegen. ³Erfolgt keine Dienstvereinbarung, gilt eine Frist von 4 Wochen. ⁴Die Genehmigung kann verweigert werden, wenn dringende dienstliche Belange der Teilnahme entgegenstehen. ⁵Bei einer Ablehnung aus terminlichen Gründen soll der Dienstgeber Sorge tragen, dass eine Qualifizierungsmaßnahme spätestens im folgenden Kalenderjahr erfolgt. ⁶Von dem Genehmigungsverfahren nach den Sätzen 1 – 5 kann durch eine Qualifizierungsvereinbarung abgewichen werden, wenn dies in einer Dienstvereinbarung zur Qualifizierung vorgesehen ist.

(2) ¹Der Umfang der Erstattung von Kursgebühren, Reisekosten und Nebenkosten richtet sich entsprechend nach dem betrieblichen Nutzen. ²Er ist zugleich mit der Genehmigung festzusetzen.

(3) ¹Ein betrieblicher Nutzen im Sinne von Absatz 2 liegt insbesondere vor bei:

- Aktualisierung vorhandener beschäftigungsbezogener Kenntnisse z. B. aufgrund von Änderungen von Rechtsgrundlagen, Software-Update oder vergleichbar
- Vertiefung von vorhandenen beschäftigungsbezogenen Kenntnissen
- Erweiterung von vorhandenen beschäftigungsbezogenen Kenntnissen
- Erwerb neuer Kenntnisse für die auszuübende Tätigkeit
- Religiöser Bildung und Persönlichkeitsbildung

²In den Fällen, in denen eine Kostenteilung für die Qualifizierungsmaßnahme stattfindet, trägt der Dienstgeber folgende Anteile:

Qualifizierungsmaßnahmen mit	Prozentuale Kostenbeteiligung
betrieblichem Nutzen	50 %
hohem betrieblichem Nutzen	75 %
vollem betrieblichem Nutzen	100 %

³Qualifizierungsmaßnahmen mit einem anerkannten betrieblichen Nutzen von mindestens 50 % werden unabhängig vom betrieblichen Nutzen bis zur Höhe der individuellen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit als Arbeitszeit vereinbart.

(4) ¹Für Qualifizierungsmaßnahmen, bei denen der für eine prozentuale Kostenbeteiligung notwendige Anteil des betrieblichen Nutzens nach Absatz 3 nicht gegeben ist, kann der Anteil des Dienstgebers in der Gewährung von Freistellung bestehen.

(5) ¹Umfangreichere Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung können abweichend von Absatz 3 gefördert werden. ²Auf eine angemessene Kostenverteilung ist zu achten.

Protokollnotiz zu Abs. 5:

Umfangreichere Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des Abs. 5 sind z. B.:

- Zusatzstudium
- Promotion
- Meisterprüfung
- Verwaltungsprüfung
- Zusatzqualifikationen, die die Ausübung von anderen beruflichen Tätigkeiten ermöglichen
- oder vergleichbare Maßnahmen

§ 5 Höhergruppierung und Beförderung

Höhergruppierung und Beförderung nach erfolgreichen Qualifizierungsmaßnahmen richten sich nach den Regelungen der AVO.

§ 6 Haushaltsvorbehalt

Kostenbeteiligungen des Dienstgebers sind durch die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel begrenzt.

§ 7 Gesetzliche Regelungen

¹Der Anspruch auf Bildungsurlaub / Bildungsfreistellung nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen des Bundeslandes bleibt unberührt. ²Eine Anrechnung findet nur in dem dort jeweils geregelten Umfang statt.

§ 8 Übergangsregelung

¹Die Regelungen dieser Anlage finden ab dem 01.01.2022 Anwendung. ²Für Anträge, die zu diesem Zeitpunkt nach Maßgabe der bisherigen Regelung bereits gestellt sind, gelten die §§ 2 – 4 dieser Anlage. ³Für Maßnahmen, die bis zu diesem Zeitpunkt bereits genehmigt sind, gilt die Anlage 4 in der bisherigen Fassung.

Unbesetzt

Unbesetzt

Unbesetzt

Unbesetzt

Anlage 5

Entgeltordnung für Gemeindeassistenten, Gemeindeassistentinnen, Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen

Abschnitt 1

¹§ 12 Abs. 1 Satz 1 TVöD Vka, der die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – Entgeltordnung (Vka) vorsieht, findet keine Anwendung. ²Die Eingruppierung richtet sich nach den speziellen Tätigkeitsmerkmalen im Abschnitt 2.

Abschnitt 2

Entgeltordnung für Gemeindeassistenten, Gemeindeassistentinnen, Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen

§ 1 Eingruppierung von Gemeindeassistenten und Gemeindeassistentinnen

Die Eingruppierung von Gemeindeassistenten oder Gemeindeassistentinnen während der zweiten Ausbildungsphase ¹ erfolgt im ersten Ausbildungsjahr in Entgeltgruppe 6 Stufe 1, im zweiten Ausbildungsjahr in Entgeltgruppe 8 Stufe 2.

§ 2 Eingruppierung von Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen

(1) Die Eingruppierung von Gemeindereferenten oder Gemeindereferentinnen erfolgt nach erfolgreich abgelegter 2. Dienstprüfung in Entgeltgruppe 10.

(2) ¹Gemeindereferenten oder Gemeindereferentinnen werden auf Antrag in Entgeltgruppe 11 eingruppiert, wenn sie nach der Sendung mindestens 10 Jahre in der Tätigkeit eines Gemeindereferenten oder einer Gemeindereferentin beschäftigt sind und die Voraussetzungen nach § 2b) nachweisen können. ²Die Eingruppierung wird bei Vorliegen der Voraussetzungen ab dem nächsten Ersten des Monats berücksichtigt, der auf die Antragstellung folgt.

(3) ¹Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen mit staatlicher Anerkennung als Sozialarbeiter oder Sozialarbeiterin oder mit einem theologischen Master- oder Magisterabschluss werden nach EG 11 eingruppiert. ²Sie werden auf Antrag in die Entgeltgruppe 12 eingruppiert, wenn sie nach der Sendung mindestens 10 Jahre in der Tätigkeit eines Gemeindereferenten oder einer Gemeindereferentin beschäftigt sind und die Voraussetzungen nach § 2b) nachweisen können. ³§ 2 Absatz 2 Satz 2 findet entsprechende Anwendung.

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

(4) Gemeindereferenten oder Gemeindereferentinnen werden nach Entgeltgruppe 12 eingruppiert, wenn sie auf Stellen eingesetzt sind, für die eine wissenschaftliche Hochschulbildung (Master) vorausgesetzt wird, soweit diese Stellen nicht von § 3 erfasst werden.

§ 2a Zulagen in Stufen 5 und 6 bei Eingruppierung in Entgeltgruppe 10

¹Gemeindereferenten oder Gemeindereferentinnen, die vor dem 01.01.2022 eingestellt worden sind, erhalten in

1. Stufe 5 eine Zulage in Höhe von 77,50 €
2. Stufe 6 eine Zulage in Höhe von 111,-- €

²Die Zulagen nehmen ab dem 01.01.2012 an der jeweiligen Lohnsteigerung teil. ³Maßgebend ist die prozentuale Erhöhung der Tabellenwerte in der Entgeltgruppe 10.

Protokollnotiz zu § 2a:

Die Zulagenbeträge nach § 2a) Nr. 1 und Nr. 2 basieren auf 28 % des Differenzbetrages zwischen der Entgeltgruppe 10 und 11 der jeweiligen Stufe im Februar 2012 und sind nach oben gerundet.

§ 2b Eingruppierung aufgrund Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

(1) Für die Eingruppierung nach § 2 Absatz 2 ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Umfang von insgesamt 25 Fortbildungstagen Voraussetzung.

(2) – unbesetzt –

(3) ¹Fortbildungsveranstaltungen nach Absatz 1 sind genehmigte pastorale, theologische oder sonstige berufsbezogene Fortbildungen. ²Als Fortbildungstage gelten auch angebrochene Tage ab drei Zeitstunden Fortbildungsdauer. ³Ein Zweitstudium oder eine Ausbildung im pädagogischen oder sozialen Bereich oder eine Fortbildung, die entsprechend Satz 1 genehmigungsfähig wäre, können auf Antrag unter Berücksichtigung des Einzelfalls zur Reduktion der erforderlichen 25 Fortbildungstage um bis zu 16 Tagen führen.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Anerkannte und genehmigte MAV-Schulungen werden im Umfang von bis zu 5 Tagen angerechnet.

(4) ¹Gemeindereferenten oder Gemeindereferentinnen, die vor dem 01.01.2012 eingestellt worden sind, können abweichend von den Fortbildungsvoraussetzungen des Absatz 1 höhergruppiert werden, wenn sie insgesamt 20 Fortbildungstage nachweisen können. ²Für Gemeindereferenten oder Gemeindereferentinnen, die beim Inkrafttreten der Regelung die Voraussetzung des § 2 Absatz 2 Satz 1 bereits erfüllen, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass mindestens 10 Fortbildungstage in den vergangenen 10 Jahren nachgewiesen sein müssen.

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

Die Eingruppierung von Gemeindereferentinnen oder Gemeindereferenten auf Stellen im Bischöflichen Ordinariat erfolgt nach Anlage 1 zum TVöD, die aber nicht unter der Eingruppierung nach § 2 Absatz 1 oder 2, wenn die entsprechenden Voraussetzungen nach § 2b) erfüllt sind, liegen darf.

Protokollnotiz zu § 3:

1. Stellen im Bischöflichen Ordinariat sind nicht:
 - Stellen auf der Ebene der Dekanate oder der Regionen
 - Stellen in der Kategorialseelsorge
 - Stellen im Schuldienst
 - Stellen in den Katholischen Jugendzentralen
2. Der Begriff „Stellen im Bischöflichen Ordinariat“ im Sinne des § 3 ist nicht identisch mit dem Einrichtungsbegriff „Bischöfliches Ordinariat“ nach der Mitarbeitervertretungsordnung Bistum Mainz.
3. Die Eingruppierung (Entgeltgruppe ohne Stufe) von Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, die am 01.01.2017 über der nach § 3 festzulegenden Entgeltgruppe liegt, bleibt unverändert, solange die/der Beschäftigte eingesetzt ist, wie am Tag des Inkrafttretens dieser Regelung (Besitzstandswahrung).

§ 4 Besitzstandsregelung

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

Inkrafttreten

Die Neufassung der Anlage 5 tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Gleichzeitig tritt Anlage 5 in ihrer bis dahin geltenden Fassung außer 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

Entgeltordnung für Pastoralassistenten, Pastoralassistentinnen, Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen

Abschnitt 1

¹§ 12 Abs. 1 Satz 1 TVöD Vka, der die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – Entgeltordnung (Vka) vorsieht, findet keine Anwendung. ²Die Eingruppierung richtet sich nach den speziellen Tätigkeitsmerkmalen im Abschnitt 2.

Abschnitt 2

Entgeltordnung für Pastoralassistenten, Pastoralassistentinnen, Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen

§ 1 Eingruppierung von Pastoralassistenten und Pastoralassistentinnen im Praktikum

Die Vergütung für Pastoralassistenten und Pastoralassistentinnen im Praktikum erfolgt in Entgeltgruppe 9b.

§ 2 Eingruppierung von Pastoralassistenten und Pastoralassistentinnen

Die Eingruppierung von Pastoralassistenten und Pastoralassistentinnen erfolgt bis zur erfolgreich abgelegten 2. Dienstprüfung in Entgeltgruppe 12.

§ 3 Eingruppierung von Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen

Die Eingruppierung von Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen erfolgt nach erfolgreich abgelegter 2. Dienstprüfung in Entgeltgruppe 13.

§ 3a Zulagen in Stufen 5 und 6

Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen, die in der Entgeltgruppe 13 eingruppiert sind, erhalten in

1. Stufe 5 eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen der Entgeltgruppe 13 Stufe 5 und der Entgeltgruppe 14 Stufe 5.
2. Stufe 6 eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen der Entgeltgruppe 13 Stufe 6 und der Entgeltgruppe 14 Stufe 6.

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

¹Die Eingruppierung von Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten auf Stellen im Bischöflichen Ordinariat erfolgt nach Anlage 1 zum TVöD. ²Es ist jedoch mindestens die sich aus der Anwendung der §§ 3 und 3a) ergebende Eingruppierung maßgeblich.

Protokollnotiz zu § 4:

1. Stellen im Bischöflichen Ordinariat sind nicht:
 - Stellen auf der Ebene der Dekanate
 - Stellen in der Kategorialseelsorge
 - Stellen im Schuldienst
 - Stellen in den Katholischen Jugendzentralen
2. Der Begriff „Stellen im Bischöflichen Ordinariat“ im Sinne des § 4 ist nicht identisch mit dem Einrichtungsbegriff „Bischöfliches Ordinariat“ nach der Mitarbeitervertretungsordnung Bistum Mainz.
3. Die Eingruppierung (Entgeltgruppe ohne Stufe) von Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten, die am 01.01.2017 über der nach § 3 festzulegenden Entgeltgruppe liegt, bleibt unverändert, solange die/der Beschäftigte eingesetzt ist, wie am Tag des Inkrafttretens dieser Regelung (Besitzstandswahrung).

§ 5 Besitzstandsregelung

¹Eine Rückgruppierung wegen Änderung der Eingruppierung nach dieser Vergütungsordnung erfolgt nicht. ²Die vorstehende Vergütungsordnung gilt ab dem 1. Januar 1994 in der jeweils geltenden Fassung.

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.

⁴ s. Fußnote 3

- 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 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 kinderzuschlagsberechtigten 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 Umfange
 - 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,
- 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.

* 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.

- 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.

(1a)¹Die Versicherung bei der KZVK entfällt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei einem Dienstgeber beschäftigt sind, der Beteiligter ist bei einer Zusatzversorgungseinrichtung, mit der die KZVK ein Überleitungsabkommen abgeschlossen hat oder ein solches abschließen kann, für die Dauer der Versicherung bei dieser Zusatzversorgungseinrichtung.²Die Ansprüche dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmen sich ausschließlich nach der Satzung der jeweiligen Zusatzversorgungseinrichtung.

(1b)¹Soweit ein Dienstgeber die Versorgung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Alter und Invalidität abweichend von Abs. 1 über eine kommunale oder andere Zusatzversorgungseinrichtung i. S. d. Abs. 1a) veranlasst, findet § 7 mit Ausnahme von dessen Absätzen 3 und 4 entsprechende Anwendung.²Dies gilt auch, wenn diese Zusatzversorgungseinrichtung durch Umlagen oder im Kombinationsmodell dazu zusätzlich kapitalgedeckt durch Zusatzbeiträge finanziert ist.³Die Höhe und Art des Eigenbetrages richten sich nach der Satzung und den dazu ergangenen Ausführungsbestimmungen der jeweiligen Zusatzversorgungseinrichtung sowie den ihnen jeweils zugrunde liegenden Regelungen des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV), des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal (ATV-K) – und entsprechender arbeitsrechtlicher Regelungen und Tarifverträge nach dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz – ARGG-EKD.

(2)¹Der Anspruch auf Leistungen aus der Zusatzversorgung richtet sich ausschließlich nach der Satzung der KZVK in ihrer jeweiligen Fassung sowie den Ausführungsbestimmungen zur Satzung.²Dieser Anspruch kann nur gegenüber der KZVK geltend gemacht werden.

(3)¹Der 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, sofern die Satzung der Zusatzversorgungskasse dies nicht ausdrücklich vorsieht.²Ist die persönliche Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Übernahme der Pflichtbeitragsschuld nach der Satzung der Zusatzversorgungskasse vorgesehen, richten sich alle weiteren Ansprüche, die aus diesen Beiträgen entstehen, ausschließlich nach deren Satzung, ohne dass Ansprüche gegenüber dem Dienstgeber entstehen.

(4)¹Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird unter Bezug auf § 30e Abs. 2 BetrAVG das Recht, nach § 1b Abs. 5 Nr. 2 BetrAVG die Pflichtversicherung nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, nicht eingeräumt, sofern die Satzung der Zusatzversorgungskasse dies nicht ausdrücklich vorsieht.²Abs.3 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) Der Anspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1a Abs. 3 BetrAVG, zu verlangen, dass die Voraussetzungen für eine

Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG erfüllt werden, ist ausgeschlossen, wenn die Satzung der Zusatzversorgungskasse diese Förderungsmöglichkeit nicht ausdrücklich vorsieht.

§ 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 Satzungs Vorschriften 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 Versicherungsfalles 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.

(2) ¹Der Dienstgeber trägt die festgesetzten Beiträge bis zu einer Höhe von 5,2 v.H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters allein. ²An dem darüberhinausgehenden Beitrag des Dienstgebers zur Pflichtversicherung beteiligt sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zur Hälfte mit einem Eigenbeitrag im Sinne des § 61 Abs. 2 der Satzung der Zusatzversorgungskasse. ³Der Dienstgeber führt die Beiträge als Schuldner nach § 61 Abs. 1 Buchstabe a) der Satzung der Zusatzversorgungskasse ab. ⁴Dies umfasst auch die Eigenbeiträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ⁵Der Dienstgeber behält den Eigenbeitrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vom Arbeitsentgelt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ein. ⁶ Die Beteiligung erfolgt für jeden Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss hat, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.

(3) ¹Soweit die Zusatzversorgungskasse einen Beitrag im Sinne von Abs. 1 im Zeitraum

a) vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2017 von mehr als 5,3 v. H.

b) vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2019 von mehr als 5,8 v. H.

c) vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2021 von mehr als 6,3 v. H.

d) vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2023 von mehr als 6,8 v. H. oder

e) von mehr als 7,1 v. H. ab dem 1. Januar 2024

erhebt, ist in diesen Zeiträumen der Eigenbeitrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nach Abs. 2 Satz 2 auf die jeweilige Hälfte der Differenz zwischen 5,2 v. H. und den jeweiligen in Halbsatz 1 genannten v. H. des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts beschränkt. ²Erhebt die Zusatzversorgungskasse in den in Satz 1, 1. Halbsatz genannten Zeiträumen geringere Beiträge als die dort genannten, verbleibt es bei der Anwendung von Abs. 2 Satz 2.

(4) ¹Die Regelungen des Abs. 2 Satz 2, Abs. 2 Sätze 4 bis 6 und Abs. 3 treten mit Ablauf des Tages vor dem Tag außer Kraft, an dem ein Leistungsrecht der Zusatzversorgungskasse i.S.d. § 4 Abs. 2 wirksam wird, das nicht dem in dem Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal (ATV-K), abgeschlossen zwischen der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände und u. a. ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, in der jeweils geltenden Fassung festgelegten Versorgungsanspruch entspricht. ²Sie treten außerdem mit dem Ablauf des Tages vor dem Tag außer Kraft, an dem eine Satzungsbestimmung der Zusatzversorgungskasse wirksam wird, nach der nicht mindestens 50 Prozent der Mitglieder der Organe der Zusatzversorgungskasse ausgenommen deren Vorstand Versicherte oder ihre Vertreter sein sollen. ³Bei der Zahl der Organmitglieder im Sinne des Satzes 2 bleiben neutrale Vorsitzende unberücksichtigt.

(5) ¹Von der Verpflichtung zur Beitragszahlung gemäß Abs. 1 und 2 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. ²Die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage wird durch die Kommission oder einem von ihr eingesetzten Ausschuss getroffen. ³Die Regelung kann verlängert werden.

(6) Beiträge nach Abs. 2 sind für den Zeitraum zu tragen, für den der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Anspruch auf Vergütung bzw. Entgelt oder auf Sozialbezüge nach der für sie maßgebenden Vergütungsordnung zusteht.

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

§ 7a) Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt

(1) Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind die steuerpflichtigen Bezüge.

(2) 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 Nachtarbeit.

(3) ¹Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist ferner der Teil des steuerpflichtigen Arbeitsentgelts, der nach Anwendung des Abs. 2 den 2,5-fachen Wert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West bzw. Ost) übersteigt; wenn eine zusatzversorgungspflichtige Jahressonderzahlung gezahlt wird, ist der vorgenannte Wert jährlich einmal im Monat der Zahlung der Jahressonderzahlung zu verdoppeln. ²Als 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 -, bzw. das fiktive Entgelt entsprechend § 21 TVöD oder einer entsprechenden tarifvertraglichen oder KODA-Regelung das für die Tage, für die tatsächlich Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss bestand, im Falle eines entsprechenden Entgeltfortzahlungsanspruchs gezahlt worden wäre. ³In diesen Kalendermonaten geleistete einmalige Zahlungen sind neben dem fiktiven Entgelt entsprechend § 21 TVöD bzw. der entsprechenden tarifvertraglichen oder KODA-Regelung nach Maßgabe der Sätze 1 und 2 zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. ⁴Für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, 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. ⁵Für die Bemessung der Beiträge gilt als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt das Entgelt, von dem nach § 166 Abs. 1 Nr. 4 SGB VI die Beiträge für die gesetzliche Rentenversicherung zu berechnen sind.

(4) ¹Bei einer nach dem 31.12.2002 beginnenden Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz ist – unter Berücksichtigung des Abs. 1 – 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. ²Wird 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. ³Eine Entgeltumwandlung vermindert nicht die Bemessungsgrundlage nach Abs. 1.“

§ 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) ¹Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz 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. ²Es werden je Kind höchstens 36 Kalendermonate berücksichtigt. ³Bestehen mehrere zusatzversorgungspflichtige Arbeitsverhältnisse im Sinne des Satzes 1, bestimmt die/der Pflichtversicherte, für welches Arbeitsverhältnis die Versorgungspunkte nach Satz 1 berücksichtigt werden. ⁴Für die Zeit, in der das Arbeitsverhältnis wegen der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG ruht, werden die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich ergeben würden, wenn in dieser Zeit das fiktive Entgelt nach § 21 TVöD bzw. entsprechenden tarifvertraglichen oder KODA-Regelungen gezahlt worden wäre. ⁵Diese Zeiten werden als Umlage-/ Beitragsmonate für die Erfüllung der Wartezeiten berücksichtigt.

(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 Versicherungsfalles, 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 Versicherungsfalles 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. 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.

(6) ¹Ergibt sich nach § 10 Abs. 1a ein Zuschlag zur Anwartschaft, bildet die Summe aus der Startgutschrift nach § 10 Abs. 1 und dem Zuschlag die neue Startgutschrift; die Zusatzversorgungseinrichtung teilt den Versicherten den Zuschlag und die sich daraus ergebende neue Startgutschrift im Rahmen der Jahresmitteilung nach § 51 Kassensatzung mit. ²Ergibt sich nach § 10 Abs. 1a kein Zuschlag, verbleibt es bei der bisherigen Startgutschrift; die Kasse teilt den Versicherten im Rahmen des Versicherungsnachweises nach § 51 der Kassensatzung mit, dass es bei der bisherigen Startgutschrift verbleibt. ³Einer gesonderten Mitteilung an den Versicherten bedarf es nicht.

§ 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 Abs. 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.

(1a) ¹Bei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, deren Anwartschaft nach Abs. 1 (rentenferne Jahrgänge) berechnet wurde, wird auch ermittelt, welche Anwartschaft sich bei einer Berechnung nach § 18 Abs. 2 BetrAVG unter Berücksichtigung folgender Maßgaben ergeben würde:

1. ¹Anstelle des Vmhundertsatzes nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG wird ein Unverfallbarkeitsfaktor entsprechend § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG errechnet. ²Dieser wird ermittelt aus dem Verhältnis der Pflichtversicherungszeit vom Beginn der Pflichtversicherung bis zum 31. Dezember 2001 zu der Zeit vom Beginn der Pflichtversicherung bis zum Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird. ³Der sich danach ergebende Vmhundertsatz wird auf zwei Stellen nach dem Komma gemeinüblich gerundet und um 7,5 Prozentpunkte vermindert.

2. ¹Ist der nach Nr. 1 Satz 3 ermittelte Vomhundertsatz höher als der bisherige Vomhundertsatz nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 Satz 1 BetrAVG, wird für die Voll-Leistung nach § 18 Abs. 2 BetrAVG ein individueller Brutto- und Nettoversorgungssatz nach § 32 Abs. 2, 3 und 3b der Satzung der KZVK in der am 31. Dezember 2001 maßgebenden Fassung ermittelt. ²Als gesamtversorgungsfähige Zeit werden dabei berücksichtigt

- a) Die bis zum 31. Dezember 2001 erreichten Pflichtversicherungsmonate zuzüglich der Monate vom 1. Januar 2002 bis zum Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, und
- b) die Monate ab Vollendung des 17. Lebensjahres bis zum 31. Dezember 2001 abzüglich der Pflichtversicherungsmonate bis zum 31. Dezember 2001 zur Hälfte.

³Für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die in einer Zusatzversorgungseinrichtung im Tarifgebiet Ost pflichtversichert waren und die nur Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung nach dem 31. Dezember 1996 haben, gilt Satz 2 Buchstabe b mit der Maßgabe, dass für die Zeit vor dem 1. Januar 1997 höchstens 75 Monate zur Hälfte berücksichtigt werden. ⁴Bei Anwendung des § 32 Abs. 3 der Satzung in der am 31. Dezember 2001 maßgebenden Fassung gilt als Eintritt des Versicherungsfalls der Erste des Kalendermonats nach Vollendung des 65. Lebensjahres; als gesamtversorgungsfähige Zeit im Sinne des § 33 Abs. 1 der Satzung in der am 31. Dezember 2001 maßgebenden Fassung sind die Zeiten nach Satz 2 Buchstabe a zu berücksichtigen.

²Ist die unter Berücksichtigung der Maßgaben nach den Nummern 1 und 2 berechnete Anwartschaft höher als die Anwartschaft nach Abs. 1, wird der Unterschiedsbetrag zwischen diesen beiden Anwartschaften ermittelt und als Zuschlag zur Anwartschaft nach Abs. 1 berücksichtigt. ³Der Zuschlag vermindert sich um den Betrag, der bereits nach Abs. 3a als zusätzliche Startgutschrift ermittelt wurde.“

(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 Abs. 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 Abs. 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 Zusatzversicherungseinrichtung 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 Abs. 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 Abs. 2 die Startgutschrift nach Abs. 1 übersteigt; bei Berechnung der Startgutschrift nach Abs. 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 Abs. 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 Abs. 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 Abs. 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 Abs. 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 Abs. 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) ¹Für die Dynamisierung der Anwartschaften gelten die Regelungen der Satzung der KZVK. ²Auf den Zuschlag zur Anwartschaft nach Abs. 1a werden für die Jahre 2001 bis 2010 keine Bonuspunkte § 66 der Satzung der KZVK gewährt.

§ 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 Abs. 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 Abs. 1 entsprechend.

(4) Auf einen gesetzlichen Anspruch nach § 18 Abs. 2 BetrAVG ist § 10 Abs. 1a entsprechend anzuwenden.

§ 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.

§ 12a) Übergangsregelung

¹Für Mutterschutzzeiten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG, die in der Zeit vom 1. Januar 2002 bis zum 31. Dezember 2011 liegen, gilt § 8 Abs. 2 Sätze 4 und 5 VersO mit folgenden Maßgaben:

- a) ¹Die Mutterschutzzeiten werden auf schriftlichen Antrag der Mitarbeiterin berücksichtigt. ²Geeignete Nachweise zum Beginn und Ende der Mutterschutzfristen sind vorzulegen. ³Der Antrag und die Nachweise sind bei der Zusatzversorgungseinrichtung einzureichen, bei der Pflichtversicherung während der Mutterschutzzeit bestanden hat.
- b) ¹Das für die Mutterschutzzeit anzusetzende zusatzversorgungspflichtige Entgelt wird errechnet aus dem durchschnittlichen kalendertäglichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt des Kalenderjahres, das dem Jahr vorangeht, in dem die Mutterschutzfrist begonnen hat. ²Bei der Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden Kalendermonate ohne zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nicht berücksichtigt. ³Ist in diesem Zeitraum kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt angefallen, ist für die Berechnung das Entgelt zugrunde zu legen, das sich als durchschnittliches zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Kalenderjahr vor Beginn der Mutterschutzfrist ergeben hätte.

c) Das Zusatzversorgungspflichtige Entgelt nach Buchstabe b vermindert sich um das Zusatzversorgungspflichtige Entgelt, das nach § 8 Abs. 2 VersO i.V.m. § 35 Abs. 1 der Kassensatzung in der Fassung der Zweiten Änderung der Satzung vom 6. Oktober 2003 für Kalendermonate berücksichtigt worden ist, in denen das Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise nach § 6 Abs. 1 MuSchG geruht hat.

²Für Mitarbeiterinnen mit Mutterschutzzeiten vor dem 1. Januar 2002 gilt Satz 1 bei entsprechendem Antrag der Versicherten bzw. der Rentenberechtigten sinngemäß für die Berechnung ihrer Startgutschriften. ³Am 31. Dezember 2001 Rentenberechtigte mit Mutterschutzzeiten vor dem 1. Januar 2002 erhalten auf Antrag einen Zuschlag zu ihrer Besitzstandsrente, der sich ergibt, wenn auf der Grundlage der Entgelte gemäß Satz 1 Buchst. b entsprechend § 34 der Kassensatzung Versorgungspunkte gutgeschrieben würden.

§ 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 Verordnungs-Zinssatzes gilt dieser bis zum Wirksamwerden einer entsprechenden tarifvertraglichen Anpassung fort. Die versicherungsmathematischen Berechnungen basieren auf den Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck.

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

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

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

3. Übergangsrecht

- 3.1 Die Höhe der laufenden Renten und der Ausgleichsbeträge wird zum 31.12.2001 festgestellt.
- 3.2 Die laufenden Renten werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt. Die abbaubaren Ausgleichsbeträge werden in Höhe des Dynamisierungsgewinns abgebaut.
- 3.3 Die Besitzstandsrenten und die Neurenten werden beginnend mit dem Jahr 2002 jeweils zum 1.7. eines Jahres bis 2007 mit 1 v. H. jährlich dynamisiert.
- 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 Altersteilzeit bzw. Vorruhestand vereinbart haben.
- 3.5 Die im bisherigen Versorgungssystem erworbenen Anwartschaften von Arbeitnehmern, die am 1.1.2002 nicht mehr pflichtversichert sind und die eine unverfallbare Anwartschaft haben, werden entsprechend der bisherigen Versicherungsrentenberechnung festgestellt, transferiert und nicht dynamisiert.

4. Finanzierung

- 4.1 Jede Kasse regelt ihre Finanzierung selbst.
Zusätzlicher Finanzbedarf über die tatsächliche Umlage des Jahres 2001 hinaus (Stichtag 1.11.2001) – mindestens jedoch 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 Fehlbeitrages 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, der nicht der Rentenversicherungspflicht unterliegt.

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,

* 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

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 Zulage oder Sonderausgabenabzug (sog. Riester-Modell) in Anspruch nehmen will. Entscheidet 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 verarbeitetem 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 zuzurechnenden Zuwendungen, Beihilfen etc. sowie vermögenswirksame Leistungen im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes können nicht in Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden.

⁶ Dies sind im Jahr 2002 jährlich 2.160 €.

⁷ Dies sind im Jahr 2002 jährlich 175,88 €.

- 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).

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, Weihnachtsgeld ...) 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 vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).
2. Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitragen und zu versteuern.
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.

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, 6 und 7:

Es wird übereinstimmend festgehalten, dass die Arbeitsbefreiungstatbestände der Nr. 3, 5, 6 und 7 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 Mitarbeiter

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 Aufsichtsrat oder in der Vertreterversammlung 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

¹Für 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. ²Der Anspruch auf Freistellung besteht für Lehrkräfte in der unterrichtsfreien Zeit. ³Wird der Anspruch im Kalenderjahr nicht geltend gemacht, wird er automatisch auf das Folgejahr übertragen. ⁴Wird der Anspruch auch dann nicht geltend gemacht, verfällt er.

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.
2. Beschäftigte, die nach dem 30.09.2005 neu eingestellt 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 Um-

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

fang der regelmäßigen Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollbeschäftigten, erhält jeder Elternteil die Kinderzulage unter Berücksichtigung von Absatz 3 in der Höhe, wie sie dem 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 31.08.2011.

Anlage 15

Entgeltordnung für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen* im Bistum Mainz

* In der Ordnung wird der Begriff des Kirchenmusikers auch für Kirchenmusikerinnen verwendet.

Abschnitt 1

¹§ 12 Abs. 1 Satz 1 TVöD Vka, der die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – Entgeltordnung (Vka) vorsieht, findet keine Anwendung. ²Die Eingruppierung richtet sich nach den speziellen Tätigkeitsmerkmalen im Abschnitt 2. ³Die 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 Organistendienstentgeltwöchentlich, pauschal berechnet. ⁴Die Fälligkeit der Vergütung bei pauschaler Berechnung ergibt sich aus Abschnitt 2.

Abschnitt 2

Entgeltordnung für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen im Bistum Mainz

§ 1 Entgeltgruppe

(1) Entgeltgruppe 15

Domkapellmeister oder Domkapellmeisterin, Domorganist oder Domorganistin am Hohen Dom zu Mainz mit abgeschlossenem Kirchenmusikstudium (A-Examen bzw. Master) und mit, der Tätigkeit am Dom entsprechenden, künstlerischen und kirchenmusikalischen Zusatzqualifikationen,

Diözesankirchenmusikdirektor mit abgeschlossenem Kirchenmusikstudium (A-Examen bzw. Master).

(2) Entgeltgruppe 14

- unbesetzt -

(3) Entgeltgruppe 13

Domkantor oder Domkantorin, Regionalkantor oder Reginkantorin mit abgeschlossenem Kirchenmusikstudium (A-Examen bzw. Master).

(4) Entgeltgruppe 12

1. Regionalkantor oder Reginkantorin ohne A-Examen bzw. Master.
2. Organist oder Organistin mit abgeschlossenem Kirchenmusikstudium (A-Examen bzw. Master) erworben an einer staatlichen Hochschule oder einer gleichwertigen Ausbildungsstätte.

(5) Entgeltgruppe 10

1. Organist oder Organistin mit abgeschlossenem Kirchenmusikstudium (B-Examen bzw. Bachelor) erworben an einer staatlichen Hochschule, an einer Kirchenmusikschule oder einer gleichwertigen Ausbildungsstätte.
2. Schulmusiker oder Schulmusikerin (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.

(6) Entgeltgruppe 9b

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

(7) Entgeltgruppe 8

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

(8) Entgeltgruppe 6

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

(9) Entgeltgruppe 5

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

(10) Entgeltgruppe 2

Kirchenmusiker oder Kirchenmusikerin 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) ¹Für Organisten nach Absatz 1 wird die Arbeitszeit in Dienststeinheiten abgerechnet. ²Eine Diensteinheit entspricht 60 Minuten. ³Jede liturgische Feier (Messfeier, Stundengebet, Wortgottesdienst, Andacht, Sakramentspendung) gilt ungeachtet ihrer zeitlichen Dauer als eine Diensteinheit. ⁴Vor- und Nachbereitung sind mit berücksichtigt.

(3) ¹Die pauschalierte Vergütung wird wie das Tabellenentgelt monatlich für die erbrachten Dienste gezahlt. ²Übersteigen die tatsächlich erbrachten Dienste die arbeitsvertragliche Vereinbarung, sind sie durch Dienstgeber und Dienstnehmer zusätzlich schriftlich zu bestätigen. ³Bei 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.

Protokollnotiz:

Diese Regelung gilt für die Übernahme der Organisten und Organistinnen der Kirchengemeinden aus einem Honorarverhältnis in ein Arbeitsverhältnis. Für alle anderen Kirchenmusiker, die nach dieser Ordnung eingruppiert werden, gilt die AVO Mainz mit Ausnahme von § 4 dieser Anlage ohne weitere Vorgabe.

§ 5 Inkrafttreten

Die Regelung tritt zum 01.10.2010 in Kraft.

Die Regelung der Entgeltgruppen nach § 1 Absätze 1 bis 4 Nr. 1 (EG 12, EG 13, EG 14, EG 15) tritt zum 01.09.2011 in Kraft.

**Vergütungstabellen für Organisten (OV) – pauschaliert –
der Katholischen Kirchengemeinden des Bistums Mainz****Ab 01.04.2019 bis 29.02.2020**

OV	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12	34,13	37,68	41,98	46,58	52,06	54,63
10	31,74	34,42	37,30	40,37	44,10	45,24
9b	28,77	31,04	32,42	36,44	38,91	41,63
8	26,56	28,49	29,76	31,00	32,33	33,00
6	24,46	26,28	27,49	28,69	29,81	30,43
5	23,45	25,23	26,37	27,55	28,64	29,21
2	20,36	22,22	22,69	23,32	24,72	26,19

Ab 01.03.2020

OV	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12	34,61	38,21	42,41	47,06	52,53	55,13
10	32,19	34,80	37,74	40,94	44,49	45,65
9b	29,27	31,46	32,85	36,89	39,26	42,02
8	26,92	28,75	30,02	31,29	32,66	33,31
6	24,79	26,53	27,75	28,95	30,13	30,74
5	23,78	25,47	26,61	27,81	28,93	29,50
2	20,63	22,48	22,94	23,59	24,98	26,46

Ab 01.04.2021

OV	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12	35,17	38,83	43,08	47,82	53,39	56,01
10	32,73	35,37	38,36	41,60	45,20	46,40
9b	29,82	32,02	33,39	37,49	39,90	42,71
8	27,47	29,31	30,58	31,86	33,21	33,86
6	25,34	27,07	28,29	29,49	30,68	31,28
5	24,31	26,01	27,15	28,35	29,48	30,06
2	21,17	23,02	23,48	24,11	25,53	27,02

Ab 01.04.2022

OV	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12	35,80	39,53	43,86	48,68	54,34	57,03
10	33,31	36,00	39,04	42,34	46,03	47,23
9b	30,35	32,58	33,99	38,15	40,63	43,47
8	28,07	29,95	31,24	32,55	33,94	34,61
6	25,89	27,66	28,90	30,15	31,36	31,98
5	24,85	26,58	27,74	28,97	30,13	30,72
2	21,62	23,52	24,00	24,65	26,09	27,61

Anlage 16

Unterbrechung der Stufenlaufzeiten bei Elternzeit

Abschnitt 1

§ 17 Abs. 3 Satz 2 TVöD findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Zeiten der Unterbrechung wegen Elternzeit grundsätzlich unabhängig von der Dauer unschädlich sind, jedoch auf die Stufenlaufzeit nicht angerechnet werden.

Die Regelung des § 17 Abs. 3 Satz 3 TVöD findet bei Unterbrechungen aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit keine Anwendung.

Protokollnotiz:

Die Regelung bedeutet, dass abweichend von der Regelung des TVöD auch bei einer Unterbrechung wegen Elternzeit von mehr als fünf Jahren keine Rückstufung in den Stufen mehr erfolgt.

Abschnitt 2

unbesetzt

Anlage 17

Anrechnung von Zeiten bei unmittelbarem Anschlussarbeitsverhältnis

Abschnitt 1

§ 1 Stufenlaufzeit

Bei Einstellung von Beschäftigten auf der Grundlage der AVO Mainz im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis nach der AVO Mainz oder den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) mit einem Rechtsträger im Bistum Mainz, für den die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse gilt, findet § 16 Absatz 2a) TVöD keine Anwendung. Die Anerkennung der Stufenlaufzeiten erfolgt nach Maßgabe von Abschnitt 2.

§ 2 Beschäftigungszeit

Arbeitgeber im Sinne von § 34 Absatz 3, Sätze 3 und 4 TVöD ist auch ein Arbeitgeber im Bistum Mainz, für den die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse gilt und der die AVR für die Arbeitsverhältnisse seiner Beschäftigten anwendet.

Protokollnotiz zu Abschnitt 1:

Ein unmittelbarer Anschluss liegt nicht vor, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Arbeitsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn Beschäftigte in dem gesamten zwischen den Arbeitsverhältnissen liegenden Zeitraum dienstunfähig erkrankt waren oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt worden ist.

Abschnitt 2

Stufenregelung bei unmittelbarem Anschlussarbeitsverhältnis

§ 1 Anschlussarbeitsverhältnis an ein AVO-Arbeitsverhältnis

¹Bei Einstellung von Beschäftigten nach dieser Ordnung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis nach dieser Ordnung mit einem anderen Rechtsträger im Bistum Mainz, für den die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse gilt, ist die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung nach Maßgabe dieser Anlage zu berücksichtigen. ²Wird der Beschäftigte im Anschlussarbeitsverhältnis in der gleichen Entgeltgruppe eingruppiert, so erhält er das Entgelt der Stufe, das er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses beim bisherigen Arbeitgeber

erhalten hätte. ³Wird der Beschäftigte gegenüber dem bisherigen Arbeitsverhältnis im Anschlussarbeitsverhältnis abweichend eingruppiert, so richtet sich die Stufenzuordnung nach § 17 Absatz 4 TVöD.

§ 2 Anschlussarbeitsverhältnis an ein AVR-Arbeitsverhältnis

(1) ¹Bei Einstellung von Beschäftigten nach dieser Ordnung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis nach AVR mit einem anderen Rechtsträger im Bistum Mainz, für den die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse gilt, ist die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung nach Maßgabe dieser Anlage zu berücksichtigen, wenn

1. sich die Eingruppierung in beiden Arbeitsverhältnissen nach den Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes oder
2. sich die Eingruppierung im vorherigen Arbeitsverhältnis nach den Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes und im Anschlussarbeitsverhältnis nach den allgemeinen Entgeltgruppen 2 bis 15

richtet. ²Dabei entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
2	S2
4	S3
5	S4
6	S5
8	S6 bis S8b
9a	S9 bis S11a
9b	S11b bis S13
9c	S14
10	S15 und S16
11	S17
12	S18

³Wird der Beschäftigte im Anschlussarbeitsverhältnis in der gleichen oder nach Satz 2 vergleichbaren Entgeltgruppe eingruppiert, so erhält er das Entgelt der Stufe, das er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses beim bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte. ⁴Wird der Beschäftigte gegenüber dem bisherigen Arbeitsverhältnis im Anschlussarbeitsverhältnis in eine gegenüber der bisherigen Entgeltgruppe abweichende Entgeltgruppe eingruppiert, so richtet sich die Stufenzuordnung nach § 17 Absatz 4 TVöD.

(2) ¹Bei Einstellung von Beschäftigten nach dieser Ordnung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis nach AVR mit einem anderen Rechtsträger im Bistum Mainz, für den die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse gilt, und in dem die Eingruppierung nach der Anlage 2 der AVR erfolgte, richtet sich die Entgeltgruppe nach der im Anschlussarbeitsverhältnis vereinbarten Tätigkeit. ²Für die Stufenlaufzeit gemäß § 16 Absatz 3 TVöD oder § 56 Anlage 1 § 1 Absatz 2 Satz 6 TVöD BT-V ist die Zeit zu berücksichtigen, die ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR im Bistum Mainz verbracht worden ist. ³Wird der Beschäftigte gegenüber dem bisherigen Arbeitsverhältnis

im Anschlussarbeitsverhältnis in eine gegenüber der bisherigen Entgeltgruppe abweichende Entgeltgruppe eingruppiert, so richtet sich die Stufenzuordnung nach § 17 Absatz 4 TVöD. ⁴Die Feststellung einer abweichenden Entgeltgruppe ergibt sich durch entsprechende Anwendung der Anlage 1 zum TVÜ. Dabei sind die Vergütungsgruppen 1 bis 10 der Anlage 2 AVR den Vergütungsgruppen der Spalte 2 in Anlage 1 TVÜ gleichzusetzen. Die Vergütungsgruppe 11 der Anlage 2 AVR wird der Entgeltgruppe 1 TVöD zugeordnet.

(3) Bei Einstellung von Beschäftigten nach dieser Ordnung bis zum 01.04.2011 im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis nach AVR mit einem anderen Rechtsträger im Bistum Mainz, für den die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse gilt, und in dem die Eingruppierung nach der Anlage 2d der AVR erfolgte, findet Absatz 2 ebenso Anwendung.

§ 3 Schlussregelung

(1) ¹Abschnitt 1 und 2, § 1 und § 2 Absatz 2 treten rückwirkend zum 01.03.2010 in Kraft.
²Abschnitt 1 und 2, § 2 Absatz 1 tritt rückwirkend zum 01.04.2011 in Kraft.

(2) Ansprüche für Anschlussarbeitsverhältnisse nach Absatz 1, die noch fort dauern, müssen schriftlich beim jetzigen Arbeitgeber innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Inkrafttreten dieser Regelung beantragt werden.

Anlage 18

Ordnung für die Schlichtungsstelle zur Schlichtung arbeitsrechtlicher Fragen

Abschnitt 1

Für die Tätigkeit der Schlichtungsstelle für arbeitsrechtliche Fragen gemäß § 7 gilt die Regelung des Abschnitts 2.

Abschnitt 2

Ordnung für die Schlichtungsstelle zur Schlichtung arbeitsrechtlicher Fragen

§ 1 Zuständigkeit

(1) Die Schlichtungsstelle für arbeitsrechtliche Fragen beim Bischöflichen Ordinariat wird tätig in Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus Arbeitsverhältnissen 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 Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen des Deutschen Caritasverbandes, der Diözesan-Caritasverbände und deren Gliederungen, der caritativen Fachverbände sowie sonstiger caritativer Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform;
5. der sonstigen kirchlichen Einrichtungen in einer Rechtsform des öffentlichen oder privaten Rechts.

(2) Soweit kirchliche Anstellungsträger die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) anwenden, bleiben sie von der Zuständigkeit dieser Schlichtungsstelle ausgenommen.

(3) Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte bleibt davon unberührt.

§ 2 Zusammensetzung

(1) Die Schlichtungsstelle besteht aus einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern. Sie müssen der katholischen Kirche angehören und die Fähigkeit besitzen, ein kirchliches Wahlamt wahrzunehmen.

(2) Der Vorsitzende und jeder der Beisitzer haben für den Fall der Verhinderung je einen Stellvertreter.

(3) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter dürfen weder im kirchlichen Dienst stehen noch dem Leitungsorgan einer kirchlichen Körperschaft oder eines anderen Trägers einer kirchlichen Einrichtung angehören. Sie müssen die Befähigung zum Richteramt haben.

(4) Beisitzer sind jeweils ein Dienstnehmer- und ein Dienstgebervertreter.

§ 3 Wahl, Amtszeit und Schweigepflicht der Schlichtungsstelle

(1) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden von der Bistums-KODA mindestens mit einer 3/4-Mehrheit der Gesamtzahl ihrer Mitglieder geheim gewählt. Kommt in den ersten beiden Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, so reicht in den weiteren Wahlgängen die einfache Mehrheit der Mitglieder aus.

(2) Die Beisitzer und ihre Stellvertreter werden jeweils nur von der Arbeitgeberseite und von der Arbeitnehmerseite der Bistums-KODA geheim gewählt. Für die dabei erforderlichen Mehrheiten gilt Abs. 1 entsprechend.

(3) Die Amtszeit des Vorsitzenden, der Beisitzer und der Stellvertreter beträgt 4 Jahre. Wiederwahl ist zulässig. Bei vorzeitigem Ausscheiden findet für den Rest der Amtszeit eine Nachwahl statt.

(4) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle bleiben nach Ablauf der Amtszeit bis zur Neuwahl im Amt.

(5) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle unterliegen der Schweigepflicht.

§ 4 Verfahren

(1) Die Schlichtungsstelle wird auf Antrag tätig. Der Antrag ist schriftlich über die Geschäftsstelle an den Vorsitzenden zu richten; er kann vor der Geschäftsstelle zu Protokoll erklärt werden. Der Antrag muss den Antragsteller, den Antragsgegner und den Streitgegenstand bezeichnen.

Der Antragsteller kann seinen Antrag jederzeit zurücknehmen.

(2) Geschäftsstelle ist die Bischöfliche Kanzlei im Bischöflichen Ordinariat in Mainz.

(3) Der Vorsitzende übersendet den Antrag an den Antragsgegner und bestimmt eine Frist zur schriftlichen Stellungnahme. Er kann den Antragsteller zur Ergänzung und Erläuterung seines Antrages und zur Benennung von Beweismitteln auffordern, sowie alle Maßnahmen anregen, die zur Vorbereitung der mündlichen Verhandlung erforderlich sind.

(4) Der Vorsitzende bestimmt unverzüglich einen Termin zur mündlichen Verhandlung und lädt die Beisitzer und die Beteiligten ein. Die Schlichtungsstelle verhandelt nicht öffentlich. Die Öffentlichkeit kann durch Beschluss der Mitglieder der Schlichtungsstelle mit Zustimmung der Beteiligten zugelassen werden.

(5) Die Schlichtungsstelle erörtert unter Leitung des Vorsitzenden mit den Beteiligten den Streitfall, insbesondere die Sach- und Rechtslage, und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme. Dritte können gehört werden.

Die Schlichtungsstelle kann einen weiteren Termin festsetzen, dieser soll spätestens 2 Wochen später stattfinden.

(6) Der an der Schlichtung beteiligte Arbeitnehmer und Arbeitgeber kann sich vor der Schlichtungsstelle durch einen mit einer entsprechenden schriftlichen Vollmacht versehenen volljährigen Person vertreten lassen oder mit ihr als Beistand erscheinen; der Arbeitgeber kann sich durch den zuständigen Mitarbeiter vertreten lassen.

§ 5 Vorschlag zur Einigung

(1) Die Schlichtungsstelle hat auf eine Einigung zwischen den am Schlichtungsverfahren Beteiligten hinzuwirken; ggfs. unterbreitet sie den Beteiligten eine Empfehlung zur Einigung, die in das Protokoll aufgenommen wird.

(2) Wird der Vorschlag zur Einigung von den Beteiligten angenommen, so ist dies zu protokollieren und von den Beteiligten zu genehmigen.

(3) Erscheint ein Beteiligter unentschuldigt nicht zum Termin oder wird der Vorschlag zur Einigung von den Beteiligten nicht angenommen, so erklärt die Schlichtungsstelle den Schlichtungsversuch als gescheitert.

§ 6 Protokoll

(1) Über den Verlauf und das Ergebnis der mündlichen Verhandlung ist ein Protokoll zu fertigen.

(2) Auf Ersuchen des Vorsitzenden hat das Bischöfliche Ordinariat eine Person zur Fertigung der Niederschrift zur Verfügung zu stellen.

(3) § 3 Abs. 5 gilt entsprechend für den Protokollführer.

§ 7 Geschäftsführung, Aktenführung

Die Geschäfts- und Aktenführung obliegt dem Vorsitzenden. Er kann die Hilfe der Bischöflichen Kanzlei in Anspruch nehmen.

§ 8 Kosten und Auslagen

(1) Das Schlichtungsverfahren ist gebührenfrei.

(2) Den Mitgliedern der Schlichtungsstelle, den an der Schlichtung Beteiligten sowie den vor der Schlichtungsstelle angehörten Dritten werden auf Antrag an die Geschäftsstelle die notwendigen Auslagen erstattet. Die Beteiligten tragen die Kosten für die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes oder Beistandes selbst.

§ 9 Übergangsvorschrift

Bei der Schlichtungsstelle bis zum Inkrafttreten der neuen Ordnung für die Schlichtungsstelle zur Schlichtung arbeitsrechtlicher Fragen anhängige Schlichtungsverfahren werden nach der alten Ordnung vom 1. März 1976 (KA 11/1976 Ziff. 114) geregelt.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt zum 1. März 1985 in Kraft.

Anlage 19

Anteilige Jahressonderzahlung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis

Abschnitt 1

Die Regelung der Jahressonderzahlung in § 20 TVöD Vka wird um die Regelung in Abschnitt 2 ergänzt.

Abschnitt 2

Anteilige Jahressonderzahlung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis

§ 1

¹Beschäftigte erhalten auf Antrag die Jahressonderzahlung auch dann, wenn ihr Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet und sie zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber wechseln. ²Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach Satz 1 endet, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums nach § 20 Abs. 2 TVöD Vka der letzte volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses mit der Maßgabe, dass Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung nur das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sind.

§ 2

Diese Regelung tritt zum 30.10.2013 in Kraft.

Anlage 20

Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten

Abschnitt 1

Ergänzend zur Verschwiegenheitsverpflichtung nach § 3 Abs. 1 TVöD Vka gelten die Regelung in Abschnitt 2 zur Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten.

Abschnitt 2

§ 1

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

§ 2

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

§ 3

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

§ 4

¹Die Genehmigung, als Zeuge auszusagen, soll nur zum Schutz des Beratungs- und Seelsorgegeheimnisses versagt werden. ²Ist der Mitarbeiter Partei oder Beschuldigter in einem gerichtlichen Verfahren oder soll sein Vorbringen der Wahrnehmung ihrer berechtigten Interessen dienen, darf die Genehmigung auch dann, wenn die Voraussetzungen des § 1 erfüllt sind, nur versagt werden, wenn die dienstlichen Rücksichten dies unabweisbar erfordern. ³Wird sie versagt, ist dem Mitarbeiter der Schutz zu gewähren, den er zur Vertretung seiner Interessen benötigt.

Anlage 21

Entgeltordnung und Arbeitszeitregelung für Küster und Küsterinnen* im Bistum Mainz

* In der Ordnung wird der Begriff des Küsters auch für Küsterinnen verwendet.

Abschnitt 1

¹§ 12 Abs. 1 Satz 1 TVöD Vka, der die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – Entgeltordnung (Vka) vorsieht, findet keine Anwendung. ²Die Eingruppierung richtet sich nach den speziellen Tätigkeitsmerkmalen im Abschnitt 2.

Abschnitt 2

Entgeltordnung und Arbeitszeitregelung für Küsterinnen und Küster im Bistum Mainz

§ 1 Entgeltgruppe

- (1) Die Vergütung der Küster am Dom zu Mainz erfolgt nach Entgeltgruppe 6.
- (2) Die Vergütung der Küster am Dom zu Worms erfolgt nach Entgeltgruppe 5.
- (3) Die Vergütung der Küster, die nicht von Absatz 1 und 2 erfasst sind, erfolgt nach Entgeltgruppe 3.

§ 2 Arbeitszeitregelung

(1) ¹Die Berechnung der Arbeitszeit erfolgt nach Dienststeinheiten. ²Eine Diensteinheit entspricht 60 Minuten. ³In den Dienststeinheiten ist die Arbeitszeit, die auf die Vor- und Nachbereitung der Gottesdienste entfällt, mit berücksichtigt. ⁴Sie kann daher nicht gesondert in die Arbeitszeitberechnung einbezogen werden. ⁵Jeder Gottesdienst gilt als eine Diensteinheit, ungeachtet seiner zeitlichen Dauer, soweit in Absatz 2 nichts Abweichendes bestimmt ist.

(2) ¹Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gelten folgende Grundsätze:

- a) ¹Die regelmäßigen Sonn- und Werktagsgottesdienste sind entsprechend ihrer tatsächlichen Zahl in die Arbeitszeitberechnung aufzunehmen. ²Dabei werden bis zu zwei Sonntagsgottesdienste mit je zwei Dienststeinheiten gewertet, und zwar unabhängig davon, ob beide am Sonntag abgehalten werden oder einer am Sonntagvorabend. ³Alle übrigen Gottesdienste werden mit einer Diensteinheit gewertet.

b) ¹Hinsichtlich der Feiertagsdienste mit Sonntagsordnung sowie der Christmette, des Gründonnerstagsgottesdienstes, des Karfreitagsgottesdienstes sowie der Osternachtfeier ist wie folgt zu verfahren:

²Es ist die Zahl der in der Pfarrei wie Sonntage gehaltenen Feiertage festzustellen.

³Diese Zahl ist mit der für Sonntage errechneten Zahl der Dienste zu multiplizieren. ⁴Die-
sem Ergebnis sind für die Christmette drei Dienste sowie für den Gründonnerstag und
den Karfreitag je vier Dienste und für die Osternacht zusätzlich zur Berücksichtigung als
Sonntag-Vorabendmesse zwei Dienste hinzuzuzählen. ⁵Das so errechnete Ergebnis ist
durch 52 zu teilen. ⁶Die sich daraus ergebende durchschnittliche Zahl von Diensten je
Woche ist der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit hinzuzuzählen.

c) ¹Für zusätzliche Gottesdienste (besondere Gottesdienste aufgrund örtlicher Tradition wie
z. B. Roratemessen, Schülergottesdienste, soweit sie nicht in den regelmäßigen Werk-
tagsgottesdiensten unter Buchstabe a enthalten sind, Tauffeiern, Begräbnisse, Gottes-
dienste bei Begräbnissen, Andachten) ist die durchschnittlich pro Jahr anfallende Zahl
festzustellen, wobei jeder dieser Gottesdienste als ein Dienst zählt. ²Das Ergebnis ist
durch 52 zu teilen und der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit hinzuzurechnen.

d) Trauungen werden mit einer, Brautmessen mit zwei Dienststeinheiten gewertet.

e) Für Prozessionen und Ewige Anbetung ist je Arbeitsstunde ein Dienst anzusetzen.

(3) ¹Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf höchstens auf sechs Tage erfolgen
gem. § 3 Absatz 2 AVO Mainz i. V. m. § 3 Abs. 1 der „Ordnung für den Arbeitszeitschutz im
liturgischen Bereich“.

(4) ¹Der Küster hat je Kalenderjahr Anspruch auf 3 freie Samstage mit darauffolgendem
Sonntag. ²Die Festlegung der Freistellungstage erfolgt im Einvernehmen mit dem Küster.
³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Küster, deren Verpflichtung zur Dienstleistung auf Sonn-
und Feiertage einschließlich Vorabende beschränkt ist.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

§ 3 Absatz 2 AVO Mainz i. V. m. § 6 Absatz 2 der „Ordnung für den Arbeitszeitschutz im
liturgischen Bereich“ findet keine Anwendung, da es sich bei der Regelung in Absatz 4 um
eine Regelung nach § 7 der „Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich“
handelt.

§ 3 Inkrafttreten

¹Die Regelung tritt zum 01.04.2016 in Kraft.

Anlage 22

Ordnung zum beruflichen Orientierungsjahr für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten sowie Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten

Abschnitt 1

¹Der Einsatz von Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen sowie Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten in den verschiedensten pastoralen Aufgabenfeldern im Bistum Mainz soll durch das Angebot eines beruflichen Orientierungsjahres gefördert werden.

²Das berufliche Orientierungsjahr ist eine spezielle Maßnahme der Personalentwicklung, die durch die Zusammenfassung zeitlicher Ansprüche der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer aus dem Arbeitsverhältnis und der Gewährung weiterer zeitlicher Anteile durch den Dienstgeber nach Maßgabe des Abschnitts 2 gemeinsam gestaltet wird. ³Ein Anspruch auf das Angebot eines beruflichen Orientierungsjahres durch das Bistum Mainz besteht nicht.

⁴Das berufliche Orientierungsjahr nimmt Bezug auf die beiderseitige Verpflichtung zur beruflichen und spirituellen Fortbildung während der gesamten Zeit der Tätigkeit in einem pastoralen Beruf, wie es die Deutschen Bischöfe in den Rahmenstatuten und –Ordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferenten/-referentinnen erlassen haben (im Bistum Mainz hat derzeit die Fassung von 1987 Gültigkeit).

⁵Ziel des beruflichen Orientierungsjahres ist die Reflexion der beruflichen Tätigkeit in den verschiedenen Arbeitsbereichen der pastoralen Berufsgruppen. ⁶Die Überprüfung der beruflichen Zielsetzungen der pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient der Standortbestimmung und fördert die Vergewisserung und/oder eine Neuausrichtung des beruflichen Handelns und der pastoralen Tätigkeit.

Abschnitt 2

Ordnung zum beruflichen Orientierungsjahr für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten sowie Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten

§ 1 Geltungsbereich

¹Diese Ordnung gilt für die Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten sowie Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten im Dienst des Bistums Mainz.

§ 2 Antragserfordernis und Voraussetzungen

- (1) Die Teilnahme am beruflichen Orientierungsjahr erfolgt nur auf Antrag nach § 3.
- (2) Eine Teilnahme am beruflichen Orientierungsjahr ist möglich für Gemeindeferentinnen und Gemeindeferenten sowie Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten,
 1. die nach der Sendung seit mindestens 10 Jahren im Dienst des Bistums Mainz tätig sind und
 2. denen eine veränderte berufliche Aufgabenstellung bevorsteht oder
 3. die eine berufliche Orientierung suchen und
 4. die die Ansprüche auf Fortbildung nach Anlage 4 AVO und Exerzitien nach Anlage 12 Abschnitt 2.4 AVO im Umfang des § 5 Abs. 3 noch nicht verbraucht oder verplant haben.
- (3) Der/die Teilnehmende ist verpflichtet, an den vorgesehenen Teilabschnitten gem. § 5 Abs. 1 teilzunehmen.

§ 3 Antragstellung und Zulassung

- (1) ¹Die Ausschreibung des beruflichen Orientierungsjahres durch das Bistum erfolgt an alle Mitglieder der Berufsgruppen. ²Anschließend ist die Teilnahme am beruflichen Orientierungsjahr innerhalb der Bewerbungsfrist zu beantragen.
- (2) ¹Nach Ablauf der Bewerbungsfrist führt der Dienstgeber mit allen Bewerbern und Bewerberinnen ein Bewerbungsgespräch. ²Eine Zusage wird durch den Dienstgeber erteilt, wenn die Voraussetzungen nach § 2 erfüllt sind und eine entsprechende Empfehlung nach dem Bewerbungsgespräch vorliegt.
- (3) Die Zusage zur Teilnahme am beruflichen Orientierungsjahr erfolgt zum in der Ausschreibung genannten Termin, wenn insgesamt die Mindestteilnehmerzahl erreicht wird.

§ 4 Vorgaben für die 6-wöchige Orientierungszeit

- (1) Bei der Auswahl der Tätigkeiten in der 6-wöchigen Orientierungszeit nach § 5 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe c) sind – um die Erfüllung der in Abschnitt 1 festgelegten Zielsetzungen umzusetzen – folgende Vorgaben zu berücksichtigen:

1. Die vorgesehene Tätigkeit muss
 - a. der Förderung und Entfaltung der Spiritualität und der menschlichen Befähigung zu einem pastoralen Laiendienst oder
 - b. der Grundlegung, Vertiefung und fortlaufenden Ergänzung theologischer und humanwissenschaftlicher Erkenntnisse oder
 - c. der Einübung und Weiterentwicklung pastoralpraktischer Fähigkeiten

dienen.²

² Vgl. Rahmenstatut und –ordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferenten (dort Ziffer 5).

2. ¹Die 6-wöchige Orientierungszeit kann anteilig aus Fortbildung, geistlicher Besinnungszeit oder beruflicher Tätigkeit bestehen. ²Die berufliche Tätigkeit kann beim Rechtsträger Bistum Mainz an einem anderen Einsatzort oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden.
 3. ¹Wird die 6-wöchige Orientierungszeit bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt, wird für die Dauer der 6-wöchigen Orientierungszeit im Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber Bistum Mainz und dem anderen Arbeitgeber das Weisungsrecht auf den anderen Arbeitgeber übertragen, soweit dies die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit erfordert. ²Die zu leistenden Arbeitszeiten sind mit dem anderen Arbeitgeber abzusprechen. ³Wird die 6-wöchige Orientierungszeit bei einem nicht nichtkirchlichen Arbeitgeber als Praktikum durchgeführt, wird die Begleitung durch die Betriebsseelsorge empfohlen.
- (2) Der/die Teilnehmende muss für das Kalenderjahr, in dem die 6-wöchige Orientierungszeit stattfindet, eine private Unfallversicherung nachweisen.

§ 5 Gestaltung und Durchführung des beruflichen Orientierungsjahres

- (1) ¹Das berufliche Orientierungsjahr erstreckt sich über zwei Kalenderjahre. ²Der/die Teilnehmende nimmt in dieser Zeit an folgenden Modulen verpflichtend teil:
- a. fünftägige Kurswoche vor der 6-wöchigen Orientierungszeit (c)
 - b. dreitägige Zwischenreflexion
 - c. 6-wöchige Orientierungszeit
 - d. fünftägige Kurswoche nach der 6-wöchigen Orientierungszeit (c)
 - e. Abschlussgespräch
- (2) Der/die Teilnehmende wird für die Teilnahme an den Modulen nach Abs. 1 Satz 2 unter Fortzahlung der Vergütung im Rahmen ihrer durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von der dienstlichen Tätigkeit freigestellt. ²Zeitzuschläge werden nicht bezahlt.
- (3) Für den/die Teilnehmende/n an den verpflichtenden Modulen des beruflichen Orientierungsjahres besteht kein Anspruch auf Freistellung für Fortbildung und Exerzitien im Umfang von 6 Wochen.

Protokollnotiz zu Abs. 3:

Der Umfang von sechs Wochen ergibt sich aus der Freistellung nach Anlage 4 und Anlage 12 Abschnitt 2.4 AVO Bistum Mainz für die Dauer von drei Kalenderjahren.

§ 6 Kosten

¹Für die Kurswoche vor und nach der 6-wöchigen Orientierungszeit sowie für die Zwischenreflexion werden die Kosten für Unterbringung und Verpflegung vom Dienstgeber nach Maßgabe der Anlage 4 AVO Bistum Mainz getragen. ²Reisekosten für die Veranstaltungen nach Satz 1 werden nach der Anlage 1 der AVO erstattet. ³Während der 6-wöchigen Orientierungszeit erfolgt Lohnfortzahlung durch den Dienstgeber, alle anderen Kosten trägt der/die Teilnehmende.

§ 7 Abbruch des beruflichen Orientierungsjahres

(1) ¹Kann das berufliche Orientierungsjahr vor der ersten Kurswoche gem. § 5 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a) nicht angetreten werden, kann ein neuer Antrag auf Teilnahme am nächsten beruflichen Orientierungsjahr gestellt werden. ²Der Nichtantritt nach Zulassung soll nur aus wichtigem Grund erfolgen.

(2) ¹Kann das berufliche Orientierungsjahr nach der ersten Kurswoche gem. § 5 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a) nicht weitergeführt werden, so kann in den Fällen, in denen der Abbruch der Maßnahme aus wichtigen Gründen erfolgt, für das nächste berufliche Orientierungsjahr ein neuer Antrag gestellt werden. ²Wird das berufliche Orientierungsjahr ohne wichtigen Grund abgebrochen, ist eine erneute Antragstellung frühestens nach 4 Jahren möglich.

(3) Die für die Durchführung des beruflichen Orientierungsjahres übertragenen Exerzitienzeiten aus dem Vorjahresanspruch verfallen bei Abbruch des beruflichen Orientierungsjahres.

Protokollnotiz zu § 7 Abs. 2:

Wichtige Gründe sind z. B. schwere Krankheit oder Unfall.

Anlage 23

Regelung zur Intervention und Prävention

Abschnitt 1

Ergänzend zu § 3 TVöD Vka – Allgemeine Arbeitsbedingungen – gilt

- die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsene durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (KA 2019, Nr. 14, S.16ff) in Umsetzung von Ziffer 1 Satz 3 und
- die Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz (KA 2020, Nr. 3, S. 25 ff.) in Umsetzung von § 1 Absatz 4 Satz 2

in der jeweils geltenden Fassung der Ordnungen sowie die Regelungen in Abschnitt 2.

Abschnitt 2.1

Regelungen zur Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsene durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst in der jeweils geltenden Fassung

- nachfolgend Interventionsordnung -

§ 1

(1) ¹Alle Beschäftigten haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, oder die beauftragten Ansprechpersonen über einen durch Tatsachen begründeten Verdacht im Sinne der Nr. 2 der Interventionsordnung der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren. ²Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen.

(2) Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z.B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

§ 2

(1) ¹Wird ein Beschäftigter /eine Beschäftigte einer Tat nach Nr. 2 der Interventionsordnung beschuldigt, kann er im Falle einer Anhörung durch den Dienstgeber nach Nr. 26 der Interventionsordnung eine Person seines Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt, hinzuziehen. ²Hierauf ist der / die Beschäftigte vor der Anhörung hinzuweisen.

(2) ¹Stellt sich im Anhörungsverfahren heraus, dass die Beschuldigung offensichtlich unbegründet ist, hat der Dienstgeber die dem/der Beschuldigten im Rahmen des Anhörungsverfahrens entstandenen notwendigen Kosten i. S. d. Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes (RVG) zu tragen. ²Ergibt sich aus dem Anhörungsverfahren, dass sich eine Beschuldigung nicht aufrechterhalten lässt - ohne Feststellung der offensichtlichen Unbegründetheit -, hat der Dienstgeber zu prüfen, ob er die dem Beschäftigten / der Beschäftigten im Rahmen des Anhörungsverfahrens entstandenen notwendigen Kosten i. S. d. Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes (RVG) übernimmt.

§ 3

(1) ¹Die Anhörung der/des Beschäftigten zur Beschuldigung einer Tat nach Nr. 2 der Interventionsordnung ist zu protokollieren. ²Der/die Beschäftigte hat das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen. ³Er/sie hat auch das Recht, eine Gegendarstellung abzugeben, die dem Protokoll beizufügen ist.

(2) Der/die Beschäftigte erhält eine Kopie des vom Protokollführer unterzeichneten Protokolls.

§ 4

¹Auch dem/der beschuldigten Beschäftigten gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. ²Er/sie steht – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen - bis zum Erweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung.

§ 5

(1) Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor, ist der Dienstgeber berechtigt, den Beschäftigten / die Beschäftigte nach erfolgter Anhörung vorübergehend unter Fortzahlung seines/ihres Entgelts vom Dienst freizustellen, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist.

(2) ¹Von der Anhörung kann abgesehen werden, wenn dadurch das Ermittlungsverfahren behindert würde oder dies zum Schutz Dritter oder des/der Beschäftigten erforderlich ist. ²Sie ist sobald als möglich nachzuholen.

§ 6

(1) ¹Der Dienstgeber ist für den Fall, dass sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet erweist, im Einvernehmen mit dem Beschäftigten / der Beschäftigten verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was den fälschlich beschuldigten Beschäftigten / die fälschlich beschuldigte Beschäftigte rehabilitiert und schützt.

(2) ¹Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten. ²Dazu gehören

- eine kurze Sachverhaltsschilderung
- das Ergebnis der Untersuchung
- die wesentlichen Punkte, auf welche sich die Unbegründetheit stützt.

³Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung zu verwahren, die besonderen Zugriffsrechte sind zu regeln.

(3) Auf Antrag des Beschäftigten / der Beschäftigten sind im Fall der Unbegründetheit der Beschuldigung Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Beschuldigung oder dem Verdacht stehen, aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten.

Abschnitt 2.2

Regelungen zur Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz in der jeweils geltenden Fassung

- nachfolgend Präventionsordnung –

§ 1

(1) Jeder/jede Beschäftigte, der/die im Rahmen seiner Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder vergleichbaren Kontakt hat, hat auf Verlangen des Dienstgebers in regelmäßigen Abständen ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorzulegen.

(2) Während des laufenden Arbeitsverhältnisses trägt der Dienstgeber die Kosten.

(3) ¹Der Dienstgeber überprüft das vorgelegte Führungszeugnis und bestätigt in der Personalakte, dass die Vorlagepflicht erfüllt wurde. ²Mit der Sichtung und Auswertung der vorgelegten Führungszeugnisse beauftragt der Dienstgeber zum Schutz der Arbeitnehmerdaten eine externe, neutrale Stelle.

Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 2:

Die externe neutrale Stelle kann innerhalb der kirchlichen Strukturen eingerichtet werden. Sie darf nicht bei der Personalverwaltung angesiedelt sein.

(4) ¹Der Dienstgeber ist berechtigt, von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung bezüglich der in § 72a Abs. 1 SGB VIII genannten Straftaten zu verlangen. ²Diese enthält, sofern die Verurteilung noch nicht nach dem Bundeszentralregistergesetz (BZRG) getilgt ist, Angaben, ob die einzustellende Person wegen einer Straftat nach § 72a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. ³Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. ⁴Diese ist mit besonderer Sicherung der Personalakte beizufügen.

§ 2

¹Der Dienstgeber erarbeitet im jeweiligen Arbeitsbereich einen Verhaltenskodex unter Beteiligung der Mitarbeiterschaft und erlässt diesen als Dienstanweisung. ²In Einrichtungen, in denen eine MAV besteht, ist eine Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zulässig.

§ 3

(1) ¹Der Dienstgeber organisiert für Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder vergleichbare Kontakte haben, regelmäßig Schulungen zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt und stellt den Beschäftigten / die Beschäftigte hierfür unter Fortzahlung des Entgelts frei. ²Er trägt die Kosten für die Schulung.

(2) ¹Der Beschäftigte / die Beschäftigte ist grundsätzlich verpflichtet, an den Schulungen in regelmäßigen Abständen, teilzunehmen. ²Eine Befreiung von der Teilnahmeverpflichtung ist in begründeten Einzelfällen mit dem zuständigen Ansprechpartner / der zuständigen Ansprechpartnerin für Prävention abzustimmen.

(3) § 29 Abs. 1 Nr. 5 und Nr. 6 MAVO ist zu beachten.