

Amtsblatt

der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

Herausgegeben vom Evangelischen Oberkirchenrat in Stuttgart

Bd. 62 Nr. 16

359

30. April 2007

<i>Inhalt:</i>	<i>Seite</i>	<i>Seite</i>
<i>Kirchliches Gesetz zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes und des Mitarbeitervertretungsgesetzes</i>	359	
<i>Kirchliches Gesetz zur Errichtung der Stiftung Evangelische Versorgungsstiftung Württemberg und zur Änderung des Pfarrbesoldungsgesetzes</i>	360	
<i>Kirchliche Verordnung über die Beauftragte oder den Beauftragten für Chancengleichheit von Frauen und Männern der Evangelischen Landeskirche in Württemberg</i>	362	
<i>Kirchliche Verordnung zur Änderung der Personalentwicklungsverordnung</i>	364	
<i>Ordnung für den Arbeitsbereich Landeskirchliches Bildungszentrum der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (Ordnung LK Bildungszentrum – BZO)</i>	372	
<i>Ordnung für den Arbeitsbereich Kirche und Gesellschaft der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (Ordnung Kirche und Gesellschaft – KuGO)</i>	373	
<i>Ordnung für den Arbeitsbereich Werke und Dienste der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (Ordnung Werke und Dienste – OWD)</i>	375	
<i>13. Württembergische Evangelische Landessynode – Ausscheiden eines Mitglieds –</i>	376	
		<i>Berufung in das Amt des Diakons und der Diakonin</i> 377
		<i>Bestellung von Orgelsachverständigen</i> 377
		<i>Dienstnachrichten</i> 379
		<i>Arbeitsrechtsregelungen</i>
		<i>I. Änderung der Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Tageseinrichtungen für Kinder im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg.</i> 380
		<i>II. Arbeitsrechtliche Regelung zur Überleitung der unter den Geltungsbereich der KAO fallenden Beschäftigten in das ab 1. Oktober 2006 geltende kirchliche Arbeitsvertragsrecht (AR-Ü) – Anlage 3 zur KAO</i> 380
		<i>III. Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen, bei Personalabbau und Einschränkung bzw. Schließung von Einrichtungen und Dienststellen (Sicherungsordnung-KAO) – Anlage 8 zur KAO</i> 399
		<i>IV. Änderung verschiedener Arbeitsrechtlicher Regelungen im Zusammenhang mit der Neufassung der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO)</i> 405

Kirchliches Gesetz zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes und des Mitarbeitervertretungsgesetzes

vom 16. März 2007

Die Landessynode hat das folgende Kirchliche Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

Artikel 1

Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes

Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz vom 27. Juni 1980 (Abl. 49 S. 125), geändert durch Kirchliches Gesetz

vom 30. Juni 1983 (Abl. 50 S. 579, 610) sowie durch Kirchliches Gesetz vom 13. Juli 2001 (Abl. 59 S. 314, 334), wird wie folgt geändert:

1. An § 3 wird folgender Satz angefügt: „Ausgenommen sind Werke, Anstalten und Einrichtungen selbständiger diakonischer Rechtsträger im Bereich der Landeskirche, die überwiegend im Bereich der Äußeren Mission tätig sind oder deren Arbeit überwiegend durch Spenden ermöglicht wird.“
2. § 4 wird wie folgt geändert:
 - a) An Absatz 1 wird folgender Satz angefügt: „Sie gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden.“

b) An Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:
„Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch diese Beschlüsse und Entscheidungen gestattet sind.“

c) Nach Absatz 2 werden die folgenden neuen Absätze 3 und 4 angefügt:

„(3) Für Werke, Anstalten und Einrichtungen selbständiger diakonischer Rechtsträger im Bereich der Landeskirche und deren Dienststellenteile, die als Dienststelle gelten, sind anstelle der Beschlüsse nach Absatz 1 die von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland beschlossenen arbeitsrechtlichen Regelungen als Mindestinhalt verbindlich, wenn dies durch Dienstvereinbarung nach § 36 a Mitarbeitervertretungsgesetz festgelegt wird. Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend.“

(4) Liegt der Sitz eines selbständigen diakonischen Rechtsträgers seit dem 1. Januar 2006 ununterbrochen im Gebiet einer an die Landeskirche angrenzenden Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, sind für dessen Werke, Anstalten und Einrichtungen im Bereich der Landeskirche und deren Dienststellenteile, die als Dienststelle gelten, anstelle der Beschlüsse nach Absatz 1 die von der Arbeitsrechtlichen Kommission dieser Gliedkirche beschlossenen arbeitsrechtlichen Regelungen als Mindestinhalt verbindlich, wenn dies durch Dienstvereinbarung nach § 36 a Mitarbeitervertretungsgesetz festgelegt wird. Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend.“

Artikel 2

Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes

In § 36 a Satz 1 Mitarbeitervertretungsgesetz vom 30. November 2000 (Abl. 59 S. 159) wird nach dem Wort „gilt“ folgender Halbsatz eingefügt „; in Werken, Anstalten und Einrichtungen selbständiger diakonischer Rechtsträger im Bereich der Landeskirche und deren Dienststellenteilen, die als Dienststelle gelten, kann durch Dienstvereinbarung eine Festlegung im Sinne von § 4 Abs. 3 oder 4 Arbeitsrechtsregelungsgesetz erfolgen“.

Artikel 3 **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am 1. April 2007 in Kraft.

Stuttgart, den 20. März 2007

Frank Otfried July

Kirchliches Gesetz zur Errichtung der Stiftung Evangelische Versorgungsstiftung Württemberg und zur Änderung des Pfarrbesoldungsgesetzes

vom 16. März 2007

Die Landessynode hat das folgende Kirchliche Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

Artikel 1

Errichtung der Stiftung Evangelische Versorgungsstiftung Württemberg

§ 1

Name, Sitz und Rechtsform

Die Evangelische Landeskirche in Württemberg errichtet zum 1. April 2007 die Evangelische Versorgungsstiftung Württemberg (EVW).

Die Stiftung ist eine kirchliche Stiftung öffentlichen Rechts und hat ihren Sitz in Stuttgart.

§ 2

Stiftungszweck

(1) Die Stiftung hat den Zweck, mit ihren Erträgen zur Deckung der Aufwendungen der Evangelischen Landeskirche in Württemberg und ihrer Kirchengemeinden, der Kirchenbezirke und der Verbände nach dem Kirchlichen Verbandsgesetz für die zusätzliche Altersversorgung ihrer privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Versorgung ihrer Beamtinnen und Beamten beizutragen und sie zu sichern.

(2) Die Stiftung bildet für die Landeskirche einerseits und die Gesamtheit der Kirchengemeinden andererseits gesonderte Vermögensmassen, die jeweils getrennt voneinander ausgewiesen werden und nur entsprechend dem jeweiligen Zweck verwendet werden dürfen. Die Bildung weiterer gesonderter Vermögensmassen im Rahmen des Stiftungszwecks, insbesondere durch Zustiftungen, ist zulässig.

(3) Die Stiftung schüttet die Erträge des Stiftungsvermögens jährlich an die Landeskirche aus.

a) Aus den Erträgen des für die Mitarbeitenden der Kirchengemeinden, Kirchenbezirke und Verbände gewidmeten Stiftungsvermögens verteilt der

Oberkirchenrat an die Gesamtheit der Kirchengemeinden jedes Kirchenbezirks einen Anteil entsprechend dem Maßstab für die Verteilung der Kirchensteuer an diese Kirchengemeinden. Die Aufteilung auf die Kirchengemeinden nimmt der Kirchenbezirksausschuss mit der Entscheidung über die Kirchensteuerzuweisung vor. Die Bezirkssynode kann durch Bezirkssatzung nähere Regelungen treffen. Auf die Ausschüttung der Erträge kann durch Beschluss der Landessynode ganz oder teilweise verzichtet werden. In diesem Fall stehen die nicht ausgeschütteten Erträge für spätere Ausschüttungen zur Verfügung oder werden, wenn die Landessynode es beschließt, dem Stamm des Vermögens zugeführt.

- b) Auf die Ausschüttung der Erträge des Anteils der Landeskirche kann der Oberkirchenrat ganz oder teilweise verzichten. In diesem Fall stehen die nicht ausgeschütteten Erträge für spätere Ausschüttungen zur Verfügung oder werden, wenn auch hierauf verzichtet wird, dem Stamm des Vermögens zugeführt.

(4) Das Vermögen der Stiftung einschließlich des Vermögensstamms kann mit Zustimmung der Landessynode verwendet werden, um eine kapitalgedeckte Übernahme oder Absicherung der nach Absatz 1 zu sichernden Verpflichtungen der Kirchengemeinden und der Landeskirche durch Dritte, für die ein öffentlich-rechtlicher Rechtsträger Gewährleistung bietet, zu finanzieren.

(5) Falls erforderlich, ist die Stiftung berechtigt, den Stamm des Vermögens anzugreifen. Dies gilt insbesondere, wenn die Landeskirche oder die Gesamtheit der Kirchengemeinden in eine finanzielle Notlage geraten, die die Erfüllung ihrer laufenden, nach Absatz 1 durch die Stiftung zu sichernden Verpflichtungen in Frage stellt.

(6) Für die Verwendung der Mittel nach § 3 Abs. 2 Buchst. c gelten die Bestimmungen des Landes Baden-Württemberg sinngemäß.

§ 3

Mittel der Stiftung

(1) Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Stiftung mit einem Stiftungskapital von mindestens achtzig Millionen Euro ausgestattet.

Es ist auszuweisen, wie viel hiervon nach § 2 Abs. 2 für die Gesamtheit der Kirchengemeinden einerseits und für die zusätzliche Altersversorgung der privat-rechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Versorgung der Beamtinnen und Beamten der Landeskirche andererseits gewidmet ist.

(2) Im Übrigen sammelt die Stiftung die erforderlichen Mittel für die Erfüllung ihrer Aufgaben an. Hierzu gehören

- a) die Erträge des Stiftungskapitals, soweit sie nicht ausgeschüttet werden,
- b) die Zuwendungen der Landeskirche oder Dritter.
- c) Zuführungen von Mitteln, aus denen nach § 1 Abs. 1 Kirchenbeamtenbesoldungs- und -versorgungsgesetz in Verbindung mit § 14 a BBesG Versorgungsrücklagen als Sondervermögen zu bilden sind.

(3) Über die Zuführung verfügbarer Mittel zum Stiftungskapital entscheidet, abgesehen von den Fällen des § 2 Abs. 3, der Vorstand der Stiftung.

§ 4

Vorstand, Beirat für Vermögensanlagen

(1) Einziges Organ der Stiftung ist der Vorstand.

(2) Mit den Aufgaben des Vorstands wird der Evangelische Oberkirchenrat in Stuttgart betraut. Er ist von den Beschränkungen des § 181 BGB befreit.

(3) Der Vorstand beruft einen Beirat für Vermögensanlagen, der aus vier Mitgliedern, wovon mindestens drei der Landessynode angehören müssen, besteht. Der Beirat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden.

(4) Der Beirat für Vermögensanlagen ist nach Bedarf, jedoch mindestens jährlich einmal, einzuberufen. Er berät den Oberkirchenrat insbesondere bei den Richtlinien für die Anlage des Vermögens.

§ 5

Erlass und Änderung der Satzung, Heimfall

(1) Der Oberkirchenrat erlässt im Rahmen dieses Gesetzes die Satzung der Stiftung. Er kann Änderungen der Satzung beschließen.

(2) Die Aufhebung der Stiftung und die Änderung des Stiftungszwecks können, außer aus den gesetzlich vorgesehenen Gründen, durch kirchliches Gesetz erfolgen.

(3) Bei einer Auflösung der Stiftung geht das vorhandene Vermögen auf die Evangelische Landeskirche in Württemberg über mit der Verpflichtung, es im Sinne des Stiftungszwecks und unter Beachtung der besonderen Zweckbestimmung nach § 2 Abs. 2 zu verwenden.

Artikel 2 **Änderung des Pfarrbesoldungsgesetzes**

Das Kirchliche Gesetz über die Besoldung der Pfarrfrauen und Pfarrer (Pfarrbesoldungsgesetz) vom 25. November 1996 (Abl. 57 S. 171), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. November 2006 (Abl. 62 S. 319, 321), wird wie folgt geändert:

§ 15 Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

„Die Versorgungsrücklage gemäß § 14a Bundesbesoldungsgesetz wird durch Zuführung der jeweiligen Beträge an die Stiftung Evangelischer Versorgungsfonds Württemberg gebildet.“

Artikel 3 **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt zum 1. April 2007 in Kraft.

Stuttgart, den 20. März 2007

Frank Otfried July

Kirchliche Verordnung über die Beauftragte oder den Beauftragten für Chancengleichheit von Frauen und Männern der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

vom 15. März 2007 AZ 55.933-0 Nr. 32

§ 1 **Aufgaben**

(1) Die oder der Beauftragte für Chancengleichheit von Frauen und Männern hat die Aufgabe, die Situation der Frauen und Männer in der Kirche zu erheben, Konsequenzen daraus aufzuzeigen und soweit notwendig, Änderungen im Sinne von Absatz 2 anzuregen.

(2) Die oder der Beauftragte tritt für die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitgliedschaft in den Organen und Gremien sowie Verwaltungen, Werken und Diensten der Kirche ein und erarbeitet dazu Vorschläge und Konzeptionen.

Sie oder er

1. nimmt Anregungen und Fragen auf, die die Chancengleichheit von Frauen oder Männern

in der Kirche betreffen und bearbeitet sie in Zusammenarbeit mit den zuständigen kirchlichen Dienststellen;

2. trägt dazu bei, etwaige Benachteiligungen von Frauen oder Männern und ihre Festlegung auf Geschlechterrollen in der Kirche im Blick auf Stellenbesetzungen, Arbeitsstrukturen, Laufbahnplanung und Fortbildung zu verhindern und gegebenenfalls zu beseitigen;

3. setzt sich für die Ergänzung, Verbesserung und Verwirklichung der Regelungen für ehrenamtliche Tätigkeit ein;

4. tritt für eine Frauen und Männer berücksichtigende Sprache in kirchlichen Veröffentlichungen und Medien ein.

(3) Die oder der Beauftragte wacht über die Einhaltung von Regelungen zur Verwirklichung der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche. Zu diesem Zweck kann sie oder er Empfehlungen zur Verwirklichung dieser Gemeinschaft geben und die kirchlichen Stellen beraten. Auf Anforderung der Landessynode oder des Oberkirchenrats hat die oder der Beauftragte Berichte und Stellungnahmen abzugeben.

(4) Sie oder er setzt sich für eine konzeptionelle Weiterentwicklung der Arbeit für Chancengleichheit und für die Berücksichtigung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen ein und wirkt auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern hin.

§ 2

Person und Stellung der oder des Beauftragten für Chancengleichheit von Frauen und Männern

(1) Zur oder zum Beauftragten für Chancengleichheit von Frauen und Männern darf nur bestellt werden, wer die zur Erfüllung der Aufgaben erforderliche Fachkompetenz besitzt und bereit ist, den Dienst im Gehorsam gegen Jesus Christus nach der Ordnung der Landeskirche zu tun. Hierauf ist die oder der Beauftragte zu verpflichten.

(2) Die oder der Beauftragte ist in Ausübung des Amtes an Weisungen nicht gebunden.

(3) Die oder der Beauftragte ist verpflichtet, über alle ihr oder ihm amtlich bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht für Mitteilungen im dienstlichen Verkehr oder über Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

nisses. Sie oder er darf, auch wenn sie oder er nicht mehr im Amt ist, ohne Genehmigung der Direktorin oder des Direktors im Oberkirchenrat weder vor Gericht noch außergerichtlich aussagen oder Erklärungen abgeben; die gesetzlich begründete Pflicht, Straftaten anzuzeigen, bleibt unberührt.

(4) Die oder der Beauftragte ist berechtigt, öffentliche Erklärungen und Stellungnahmen abzugeben, die ihren oder seinen Arbeitsbereich betreffen. Zuvor hat sie oder er den Oberkirchenrat zu unterrichten.

(5) Die oder der Beauftragte untersteht der Dienstaufsicht der Direktorin oder des Direktors im Oberkirchenrat. Sie oder er ist Mitarbeiterin oder Mitarbeiter im Oberkirchenrat mit Dienstsitz in Stuttgart. Die oder der Beauftragte wird vom Oberkirchenrat im Einvernehmen mit dem Beirat berufen; der Beirat ist berechtigt, geeignete Persönlichkeiten vorzuschlagen. Der oder dem Beauftragten werden zur Erfüllung der Aufgaben weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeordnet.

§ 3

Beanstandungsrecht der oder des Beauftragten für Chancengleichheit von Frauen und Männern

(1) Stellt die oder der Beauftragte für Chancengleichheit von Frauen und Männern Verstöße gegen Regelungen zur Verwirklichung der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche oder sonstige Mängel in diesem Zusammenhang fest, so beanstandet sie oder er dies gegenüber den zuständigen kirchlichen Stellen und fordert zur Stellungnahme innerhalb einer angemessenen Frist auf.

(2) Die oder der Beauftragte kann von einer Beanstandung absehen oder auf eine Stellungnahme verzichten, wenn es sich um unerhebliche Mängel handelt.

(3) Mit der Beanstandung kann die oder der Beauftragte Vorschläge zur Beseitigung der Mängel und zur sonstigen Verwirklichung der Gemeinschaft verbinden. Wird der Beanstandung nicht abgeholfen, so ist die oder der Beauftragte befugt, sich an die für die Rechtsaufsicht zuständige Stelle zu wenden und im Falle der Nichtabhilfe nach § 2 Abs. 4 zu verfahren.

§ 4 Beirat

(1) Der Oberkirchenrat bestellt für die oder den Beauftragten für Chancengleichheit von Frauen und Männern einen Beirat. Dem Beirat gehören an:

4 Vertreterinnen oder Vertreter aus den Kirchengemeinden,

2 Vertreterinnen oder Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kirche, die von der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung gewählt werden,

3 Vertreterinnen auf Vorschlag der „Evangelischen Frauen in Württemberg“ (je eine Vertreterin aus den Fachbeiräten Frauenverbände und Gemeindebezogene Arbeit sowie aus dem Vorstand),

1 Vertreter auf Vorschlag des Männerwerks,

3 Vertreterinnen oder Vertreter, die von der Landessynode gewählt werden,

2 Vertreterinnen oder Vertreter der Landeskirchlichen Werke und Dienste,

1 Vertreterin oder Vertreter der Pfarrerschaft auf Vorschlag der Pfarrervertretung sowie

1 Vertreterin oder Vertreter des Oberkirchenrats.

Bei der Bestellung des Beirats soll auf ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen geachtet werden.

(2) Die Vertreterinnen und Vertreter aus den Kirchengemeinden werden wie folgt gewählt: Für jeden Kirchenbezirk wird von der Bezirkssynode eine Kirchengemeinderätin oder ein Kirchengemeinderat gewählt. In einer von einem Mitglied des Oberkirchenrats einberufenen Versammlung wird dann für jede Prälatur aus der Mitte der von den Bezirkssynoden dieser Prälatur gewählten Kirchengemeinderätinnen und Kirchengemeinderäte eine Vertreterin oder ein Vertreter in den Beirat gewählt sowie eine erste und eine zweite Stellvertretung für den Fall des Ausscheidens. Für die Wahl nach Satz 1 und 2 genügt jeweils die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

(3) Die oder der Beauftragte nimmt beratend an den Sitzungen des Beirats teil.

(4) Die Mitglieder des Beirats werden jeweils nach der Neuwahl der Landessynode und der Kirchengemeinderäte neu bestellt. Eine erneute Berufung ist möglich.

(5) Der Beirat wählt aus seiner Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden.

(6) Die Geschäftsführung des Beirats erfolgt durch die oder den Beauftragten.

§ 5 Aufgaben des Beirats

(1) Aufgaben des Beirats sind:

1. die Beratung der oder des Beauftragten für Chancengleichheit von Frauen und Männern,

2. die Entgegennahme des Arbeitsberichts der oder des Beauftragten,
3. Anregungen und Vorschläge für den Dienst der oder des Beauftragten sowie für die Verwirklichung der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche,
4. die Unterbreitung von Vorschlägen für die Besetzung der Stelle der oder des Beauftragten,
5. die Beteiligung bei der Berufung der oder des Beauftragten gemäß § 2 Abs. 5.

(2) Der Oberkirchenrat kann dem Beirat weitere Aufgaben in Abstimmung mit der oder dem Beauftragten zuweisen.

§ 6 Zusammenarbeit

(1) Die oder der Beauftragte für Chancengleichheit von Frauen und Männern führt die Aufgaben (§ 1) in Zusammenarbeit mit dem Beirat, dem Oberkirchenrat und den sonstigen landeskirchlichen Dienststellen durch.

(2) Bei Bedarf, jedoch mindestens einmal jährlich, finden Konsultationen mit dem Oberkirchenrat und dem jeweils zuständigen Ausschuss der Landessynode statt.

(3) Landeskirchliche Dienststellen sind verpflichtet, die Beauftragte oder den Beauftragten bei der Erfüllung der Aufgaben zu unterstützen. Im Rahmen des Auftrags ist ihr oder ihm Auskunft zu geben und Akteneinsicht zu gewähren. Personalakten dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung der betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter eingesehen werden.

(4) Der oder dem Beauftragten ist Gelegenheit zu geben, rechtzeitig vor dem Erlass rechtlicher Regelungen der Landeskirche Stellungnahmen und Änderungsvorschläge einzubringen.

(5) Die oder der Beauftragte ist in Entscheidungsprozesse in angemessener Weise einzubeziehen, etwa bei grundlegenden Entscheidungen und beabsichtigten öffentlichen Erklärungen, die den Aufgabenbereich der oder des Beauftragten betreffen.

(6) Die oder der Beauftragte ist bei der Erfüllung der Aufgaben zur regelmäßigen Zusammenarbeit mit den „Evangelischen Frauen in Württemberg“ und dem Männerwerk der Evangelischen Landeskirche in Württemberg verpflichtet.

(7) Die oder der Beauftragte unterhält regelmäßige Kontakte unter anderem zur

- Arbeitsrechtlichen Kommission sowie zu den
- Landeskirchlichen Mitarbeitervertretungen,

- der Pfarrervertretung,
- Berufsverbänden,
- Landeskirchlichen Werken und Einrichtungen.

Darüber hinaus soll die oder der Beauftragte nach Möglichkeit auch Kontakte zu Beauftragten für Chancengleichheit, Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten der Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Evangelischen Kirche in Deutschland selbst, staatlichen und kommunalen Beauftragten für Chancengleichheit, Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten und im Einzelfall zu den örtlichen Mitarbeitervertretungen unterhalten.

(8) Näheres zur Durchführung dieser Verordnung wird durch innerdienstliche Anweisungen des Oberkirchenrats geregelt.

§ 7 Übergangsbestimmungen

(1) Die bei Inkrafttreten dieser Verordnung bestellte Frauenbeauftragte wird mit Wirkung vom 1. Juni 2007 die Beauftragte für Chancengleichheit von Frauen und Männern im Sinne dieser Verordnung.

(2) Der bei Inkrafttreten dieser Verordnung bestellte Beirat für die Frauenbeauftragte bleibt bis zur Neubestellung gemäß § 4 Abs. 4 dieser Verordnung als Beirat für die oder den Beauftragten für Chancengleichheit von Frauen und Männern bestehen.

§ 8 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Verordnung tritt am 1. Juni 2007 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Verordnung des Oberkirchenrats für die Frauenbeauftragte der Evangelischen Landeskirche in Württemberg vom 16. Juni 1992 (Abl. 55 S. 275), geändert durch Verordnung vom 11. Juli 2000 (Abl. 59 S. 118), außer Kraft.

Rupp

Kirchliche Verordnung zur Änderung der Personalentwicklungsverordnung

vom 15. März 2007 AZ 20.70 Nr. 83

Nach Beratung gemäß § 39 Abs. 1 Kirchenverfassungsgesetz wird aufgrund von § 44 a des Württ.

Pfarrergesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. März 1989 (Abl. 54 S. 38), das zuletzt durch Kirchliches Gesetz vom 23. November 2005 (Abl. 61 S. 408) geändert wurde und aufgrund von § 57 a Kirchenbeamtenengesetz vom 26. März 1968 (Abl. 43 S. 75), das zuletzt durch Kirchliche Gesetze vom 25. November 2002 (Abl. 60 S. 159 und 160) geändert wurde, verordnet:

Artikel 1

Änderung der Personalentwicklungsverordnung

Die Personalentwicklungsverordnung vom 20. Mai 2003 (Abl. 60 S. 282), geändert durch Kirchliche Verordnung vom 9. Juli 2004 (Abl. 61 S. 138), wird wie folgt geändert:

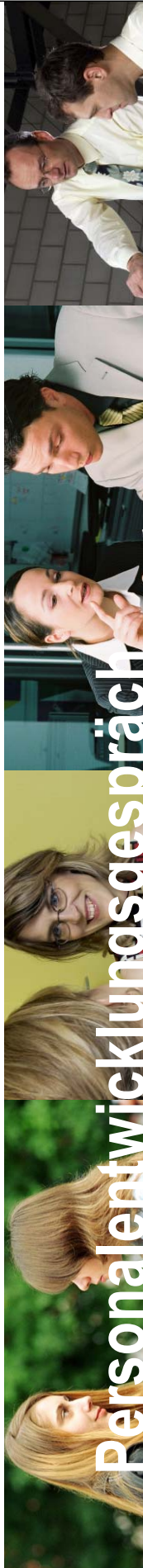
1. Die Anlage 1 erhält die aus dem Anhang zu Artikel 1 Nr. 1 dieser Verordnung ersichtliche Fassung.
2. Die Anlage 2 erhält die aus dem Anhang zu Artikel 1 Nr. 2 dieser Verordnung ersichtliche Fassung.

Artikel 2

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.

Rupp



Vorbereitungsbogen für Personalentwicklungsgespräche

Anlage 1
gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 und 4 PEVO

Begleiten und Fördern durch das Personalentwicklungsgespräch

Im Personalentwicklungsgespräch sprechen Sie als Mitarbeiterin/Mitarbeiter bzw. als Vorgesetzte/Vorgesetzter über die Arbeitszufriedenheit, die Zusammenarbeit und das Ergebnis der Arbeit und versuchen diese weiter zu entwickeln.

Dieser Vorbereitungsbogen wird der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter spätestens 14 Tage vor dem Personalentwicklungsgespräch übergeben.

Das Personalentwicklungsgespräch soll dazu beitragen, die Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erkennen und zu erhalten. Dabei sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend den Anforderungen und dem Bedarf der jeweiligen Arbeitsstelle und der Landeskirche begleitet und gefördert werden.

Name der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

Name der/des Vorgesetzten

Datum des Gesprächs

von (Uhrzeit) bis (Uhrzeit)

Ort/Raum

Datum des letzten Gesprächs

Schwerpunkte im Personalentwicklungsgespräch

Es ist sinnvoll, die Schwerpunkte des PE-Gesprächs in einer bestimmten Reihenfolge zu besprechen. Der Vorbereitungsbogen will Sie hierbei unterstützen.

Bereiten Sie sich bitte auf die Fragen vor, die Ihnen besonders wichtig sind und über die Sie im PE-Gespräch auf jeden Fall sprechen wollen.

1. Was ist der gegenwärtige Stand?
 - Arbeitsbedingungen, Arbeitsumfeld und gegenseitige Rückmeldung zur Zusammenarbeit -
2. Was ist gewesen?
 - Rückblick auf die vereinbarten Ziele und PE-Maßnahmen-
3. Was wird angestrebt?
 - Ziele für die kommenden 12 Monate -
4. Was ist dafür nötig?
 - PE-Maßnahmen -
5. Dokumentation



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG

Was ist der gegenwärtige Stand?

Arbeitsumfeld, Arbeitsbedingungen und gegenseitige Rückmeldung zur Zusammenarbeit

Folgende Fragen können die Vorbereitung des PE-Gesprächs unterstützen:

Was hat die Arbeit erleichtert, was erschwert? Was schafft beim Arbeiten Zufriedenheit, was ist hilfreich? Was ist derzeit belastend, macht unzufrieden, bereitet Probleme?

Wie können die Fähigkeiten bei der derzeitigen Tätigkeit voll eingesetzt werden? Wo bestehen (für die Mitarbeiterin/ den Mitarbeiter) Verbesserungsmöglichkeiten und Weiterentwicklungsfähigkeiten?

Wie wird die/der Vorgesetzte bzw. die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erlebt? Welche Rückmeldung zur Zusammenarbeit, Kommunikation und der Informationsfluss zwischen mir und

- a) meiner/meinem Vorgesetzten,
- b) den Kolleginnen und Kollegen,
- c) ggf. den Mitarbeitenden,
- d) den ehrenamtlichen Mitarbeitenden,
- e) den für meine Arbeit wichtigen Gremien

kann gegeben werden?

Wie erleben Sie persönlich Chancengleichheit (zwischen Männer und Frauen)? Wie erleben Sie persönlich die Vereinbarkeit Familie und Beruf?

Was ist gewesen?

Rückblick auf die vereinbarten Ziele und PE-Maßnahmen

Folgende Fragen können die Vorbereitung des PE-Gesprächs unterstützen:

Welche vereinbarten Ziele wurden erreicht?

Inwieweit haben Vorgesetzte/Vorgesetzter und Mitarbeiterin/Mitarbeiter den vereinbarten Beitrag zur Zielerreichung geleistet?

Was hat das Erreichen der Ziele unterstützt, was hat es erschwert?

Konnten die vereinbarten PE-Maßnahmen umgesetzt werden? Welche Auswirkungen hatte bzw. hat dies auf das Arbeiten?

Was wird angestrebt?

Ziele für die kommenden 12 Monate

Folgende Fragen können die Vorbereitung des PE-Gesprächs unterstützen:

Welche Verbesserungsvorschläge/ Änderungswünsche gibt es für den derzeitigen Arbeitsplatz?

Welche Ziele sind für das nächste Jahr wichtig?

Folgende Fragen können beim Überlegen der Ziele helfen:

- Welche mittelfristigen Ziele (Zeitraum bis ungefähr 3 Jahre) verfolgt die Organisation/die jeweilige Arbeitsstelle?
- An was lässt es sich erkennen oder messen, ob ein Ziel erreicht wurde oder nicht?
- Bis wann soll das Ziel erreicht sein (Termin)?
- Wie kann das umgesetzt werden und wer kann und muss helfen?

Was ist dafür nötig?

PE-Maßnahmen

Folgende Fragen können die Vorbereitung des PE-Gesprächs unterstützen:

Welche beruflichen und persönlichen Entwicklungen werden angestrebt? Welche PE-Maßnahmen können hierbei unterstützen?

Welche konkreten PE-Maßnahmen sollten vereinbart werden?

Beispiele für PE-Maßnahmen

Arbeitsplatzanreicherung, Coaching, Fort- und Weiterbildung, Flexible Arbeitszeiten, Hospitation, Kollegiale Beratung, Lern- und Problemlösungsgruppen, Mentoring, Mitarbeit in einer Arbeitsgruppe, Projektarbeit, Rotation, Sonderaufträge, Supervision, Workshops, etc.

Weitere Informationen finden Sie im Handbuch „Personalentwicklung“ oder im Internet unter www.personal-und-kirche.de

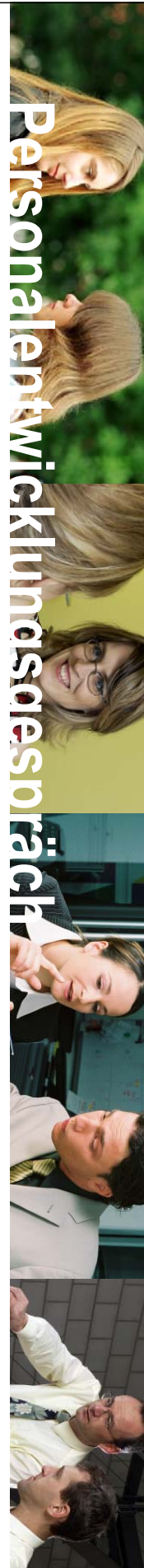
Abschluss des Personalentwicklungsgesprächs

Zum Abschluss des PE-Gesprächs werden die vereinbarten Ziele und PE-Maßnahmen auf dem beiliegenden Vereinbarungsbogen festgehalten. Der bzw. die Vorgesetzte und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhalten je ein Exemplar mit identischem Inhalt.

Die festgehaltenen Vereinbarungen sind für Sie beide (Mitarbeiterin/ Mitarbeiter und Vorgesetzte/ Vorgesetzter) verbindlich und sind Gesprächsgrundlage für das PE-Gespräch im kommenden Jahr. Die Vereinbarungsbögen können aufbewahrt werden, sie verlieren nach Ablauf eines Jahres bzw. nach dem nächsten PE-Gespräch ihre Gültigkeit. Die/der Vorgesetzte darf sie nicht ohne Einverständnis der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters weitergeben.

Im PE-Gespräch werden Absprachen getroffen, was von den vereinbarten Zielen und PE-Maßnahmen vertraulich bleibt und was öffentlich werden darf und muss. Denn erst wenn Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Vorgesetzte/Vorgesetzter einverstanden sind, können vereinbarte Ziele und/oder festgestellter Bedarf an PE-Maßnahmen (z. B. Fort- und Weiterbildung, Rotation, Sonderaufträge, Vertretungen, Projektarbeit etc.) an die entsprechenden Stellen weitergeleitet werden.

Alle Aufzeichnungen im Zusammenhang mit PE-Gesprächen sind nicht Bestandteil der Personalakte.



Vereinbarungsbogen für Personalentwicklungsgespräche

Anlage 2
gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 und 4 PEVO

Name der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters _____ Datum des PE-Gesprächs _____
 Name der Vorgesetzten/des Vorgesetzten _____ Termin für das PE-Folgespräch _____

Folgende Ziele wurden vereinbart		Folgende PE-Maßnahmen wurden vereinbart	
Zielvereinbarung für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter.	Wie unterstützt der/die Vorgesetzte die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter, um das vereinbarte Ziel zu erreichen?	PE-Maßnahmen	Wer ist bezogen auf die Durchführung der PE-Maßnahme für was verantwortlich? Wer wird informiert? Wer wird initiativ?
			<input type="checkbox"/> Sachverhalt bleibt vertraulich <input type="checkbox"/> Informationen an/Zustimmung von _____
			<input type="checkbox"/> Sachverhalt bleibt vertraulich <input type="checkbox"/> Informationen an/Zustimmung von _____

Vereinbarungsbogen
für Personalentwicklungsgespräche

Anlage 2
gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 und 4 PEVO

Folgende Ziele wurden vereinbart Zielvereinbarung für die Mitarbeiterin/ den Mitarbeiter.	Folgende PE-Maßnahmen wurden vereinbart Wie unterstützt der/die Vorgesetzte die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter, um das vereinbarte Ziel zu erreichen?	Folgende PE-Maßnahmen wurden vereinbart PE-Maßnahmen	Folgende PE-Maßnahmen wurden vereinbart Wer ist bezogen auf die Durchführung der PE-Maßnahme für was verantwortlich? Wer wird informiert? Wer wird initiativ?
			<input type="checkbox"/> Sachverhalt bleibt vertraulich <input type="checkbox"/> Informationen an/Zustimmung von _____
			<input type="checkbox"/> Sachverhalt bleibt vertraulich <input type="checkbox"/> Informationen an/Zustimmung von _____

Datum _____

Unterschrift Mitarbeiter/Mitarbeiter _____

Unterschrift Vorgesetzte/Vorgesetzter _____

Es besteht die Möglichkeit, sich Bedenkzeit zu erbitten.



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG

Ordnung für den Arbeitsbereich Landeskirchliches Bildungs- zentrum der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (Ordnung LK Bildungszentrum – BZO)

vom 15. März 2007 AZ 11.00-4 Nr. 224

Nach Beratung gemäß § 39 Kirchenverfassungsgesetz erlässt der Oberkirchenrat folgende Verordnung:

§ 1

Festlegung des Arbeitsbereichs Landeskirchliches Bildungszentrum

Folgende Einrichtungen, Werke und Dienste werden zu einem Arbeitsbereich mit vier Teilbereichen zusammengeschlossen:

1. Teilbereich Bildung in Schule und Gemeinde:

Das Pädagogisch-theologische Zentrum.

2. Teilbereich Pfarrdienst:

- a) Das Pfarrseminar,
- b) das Seminar für Seelsorgefortbildung (KSA),
- c) das Pastoralkolleg.

3. Teilbereich Missionarische Dienste, Einkehrhaus:

- a) Evangelischer Gemeindedienst mit der Abteilung missionarische Dienste,
- b) das Einkehrhaus Stift Urach.

4. Teilbereich Gemeindebezogene Dienste:

- a) Evangelischer Gemeindedienst mit der Abteilung Gemeindeentwicklung und Gottesdienst,
- b) die Fortbildungsstätte Kloster Denkendorf,
- c) der Landesverband für Kindergottesdienst e.V.

§ 2

Aufgaben des Arbeitsbereichs Landeskirchliches Bildungszentrum

(1) Gemeinsame Aufgabe der Einrichtungen, Werke und Dienste in diesem Arbeitsbereich ist, unbeschadet der besonderen Aufgaben jedes Werkes und jedes Dienstes nach deren Ordnung, ihre Arbeit zu koordinieren und aufeinander zu beziehen. Ziel ist dabei, ihre Aufgaben möglichst gemeinsam wahrzunehmen, insbesondere ihre inhaltliche und konzeptionelle Verantwortung für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden und ihre Umsetzung.

(2) Die Einrichtungen, Werke und Dienste nach § 1 beschließen über

1. die gemeinsame Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben,
2. gemeinsame Veranstaltungen und
3. gemeinsame Themenschwerpunkte.

Soweit gemeinsame Beschlüsse nicht für den gesamten Arbeitsbereich möglich oder sinnvoll sind, sollen die Einrichtungen, Werke und Dienste der Teilbereiche solche Beschlüsse fassen.

(3) Die Einrichtungen, Werke und Dienste nach § 1 stimmen sich über ihre Haushaltspläne und die gemeinsame Nutzung von Gebäuden und Tagungsstätten ab. Soweit die Teilbereiche nach § 1 haushaltsrechtlich nicht gegenseitig deckungsfähig sind, stimmen sie sich innerhalb des Teilbereichs ab.

§ 3

Hauskonferenz

(1) Die Hauskonferenz besteht aus je einer Vertreterin oder einem Vertreter (i. d. R. den Leiterinnen und Leitern) der Einrichtungen, Werke und Dienste nach § 1; die Fortbildungsstätte Kloster Denkendorf entsendet zwei Personen, der Evangelische Gemeindedienst je eine Person in den Teilbereichen 3. und 4. Drei Vertreterinnen oder Vertreter des Oberkirchenrats nehmen stimmberechtigt teil. Soweit nach Satz 1 oder 2 mehrere Vertreterinnen und Vertreter entsandt werden, können sie ihre Stimmen nur gemeinsam abgeben.

(2) Die Hauskonferenz entscheidet über

1. die Festlegung übergreifender Themen für die Arbeit,
2. die Festlegung gemeinsamer Aufgaben und deren Wahrnehmung,
3. die Weiterentwicklung der Zusammenarbeit,
4. einen Vorschlag an den Oberkirchenrat zur Regelung der Geschäftsführung,
5. die Geschäftsordnung für die Hauskonferenz und die Geschäftsführung,
6. die Festlegung der Position des Arbeitsbereichs in innerkirchlichen Gesprächen und Gremien.

Die Entscheidungen werden einvernehmlich getroffen. Wird keine Einigkeit über die Geschäftsordnung für die Hauskonferenz oder die Geschäftsführung (Nr. 5.) erzielt, so entscheidet in diesem Punkt der Oberkirchenrat. Im Übrigen kann der Oberkirchenrat die Zustimmung der Einrichtungen, Werke und Dienste nach § 1 Nrn. 1., 2. b) und c), 3. a) und 4. b) und c) bei Entscheidungen nach Absatz 2 Nr. 2. und 3. er setzen.

Die Geschäftsordnung kann, auch innerhalb der Teilbereiche, Arbeitsgruppen von Einrichtungen, Werken und Diensten, die besonders zusammenarbeiten, vorsehen.

(3) Die Hauskonferenz berät über

1. die Erstellung des Entwurfs des Haushaltsplans entsprechend § 2 Abs. 3, unbeschadet des Rechts der Teilbereiche und der Einrichtungen, Werke und Dienste, die Vorstellungen direkt beim Oberkirchenrat vorzutragen,
2. die Berichte der einzelnen Einrichtungen, Werke und Dienste über ihre Arbeit.

(4) Die Hauskonferenz tritt mindestens einmal jährlich auf Einladung und unter der Leitung der Geschäftsführung des Arbeitsbereichs Landeskirchliches Bildungszentrum zusammen. Über die Sitzungen wird ein Protokoll geführt. Die Einrichtungen, Werke und Dienste können die Behandlung bestimmter Tagesordnungspunkte verlangen.

§ 4

Geschäftsführung des Landeskirchlichen Bildungszentrums

(1) Zur Geschäftsführung des Landeskirchlichen Bildungszentrums und ihrer Stellvertretung werden die Leiterin oder der Leiter zweier Einrichtungen, Werke oder Dienste durch den Oberkirchenrat berufen. Die Verwaltungsleiterin oder der Verwaltungsleiter einer gemeinsamen Verwaltung ist ebenfalls kraft Amtes Mitglied der Geschäftsführung.

(2) Aufgaben der Geschäftsführung sind

1. die Einberufung und Leitung der Hauskonferenz,
2. die Einberufung und Leitung der Dienstbesprechung der Leiter der Einrichtungen, Werke und Dienste,
3. die Umsetzung der einvernehmlichen Beschlüsse der Hauskonferenz, soweit die Durchführung nicht einer oder einem der Einrichtungen, Werke und Dienste übertragen ist,
4. Vertretung des Arbeitsbereichs im Rahmen der Aufgaben.

§ 5

Dienstbesprechung der hauptberuflichen Leiterinnen und Leiter der Einrichtungen, Werke und Dienste

(1) Die Leiterinnen und Leiter der Einrichtungen, Werke und Dienste kommen mindestens zweimal jährlich zur Dienstbesprechung des Arbeitsbereichs zusammen, die zur Vorberatung der Sitzungen der Hauskonferenz und zur gegenseitigen Information sowie der Abspra-

che über die gemeinsamen Arbeitsbereiche und die Arbeitsabläufe in der gemeinsamen Verwaltung dient.

(2) Die Leiterinnen und Leiter der Einrichtungen, Werke und Dienste eines Teilarbeitsbereichs oder von durch die Geschäftsordnung gebildeten Arbeitsgruppen kommen ebenfalls regelmäßig zur Dienstbesprechung zusammen, um ihre Arbeit zu koordinieren.

§ 6

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 15. März 2007 in Kraft.

Pfisterer

Ordnung für den Arbeitsbereich Kirche und Gesellschaft der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (Ordnung Kirche und Gesellschaft – KuGO)

vom 15. März 2007 AZ 11.00-4 Nr. 224

Nach Beratung gemäß § 39 Kirchenverfassungsgesetz erlässt der Oberkirchenrat folgende Verordnung:

Präambel

Die Einrichtungen, Werke und Dienste der Landeskirche im Arbeitsbereich „Kirche und Gesellschaft“ sind alle bestrebt, die Kirche als wirksame Akteurin in der Zivilgesellschaft zu erhalten und Brücken zu schlagen zu Politik, Wirtschaft und Kultur. Sie arbeiten dabei mit unterschiedlichen Methoden und richten sich an verschiedene Zielgruppen.

Gemeinsame Ziele in diesem Arbeitsbereich sind die Erhaltung und Stärkung des Dienstes der Kirche in der und für die Gesellschaft sowie Unterstützung der Kirchengemeinden und Kirchenbezirke in diesem Dienst. Prägende Themen für das kirchliche Engagement in der Gesellschaft sind:

- Gerechtigkeit
- Frieden
- Bewahrung der Schöpfung und Wert des Lebens
- Mission und Dialog zwischen Religionen und Kulturen und
- Nachhaltigkeit für alle ökologischen und sozialen Entwicklungen.

Der gemeinsame Rahmen für diese Themen ist die Globalisierung, die weit mehr umfasst als nur die Wirtschaft und die Politik.

§ 1

Festlegung des Arbeitsbereichs Kirche und Gesellschaft

Folgende Einrichtungen, Werke und Dienste werden zu einem Arbeitsbereich der Landeskirche zusammengeschlossen:

1. Die Evangelische Akademie Bad Boll,
2. das Evangelische Bauernwerk in Württemberg e.V.,
3. die Evangelische Heimvolkshochschule Hohebuch,
4. das Evangelische Landesbauernpfarramt,
5. der kirchliche Dienst in der Arbeitswelt,
6. der Dienst für Mission, Ökumene und kirchlichen Entwicklungsdienst (Weltweite Kirche Württemberg),
7. das Studienbegleitprogramm für ausländische Studierende (STUBE),
8. die Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen,
9. das Pfarramt für christlich-jüdischen Dialog,
10. das Pfarramt für Polizei- und Notfallseelsorge der Evangelischen Landeskirche in Württemberg,
11. das Zentrum für entwicklungsbezogene Bildung (ZEB),
12. das Pfarramt für Friedensarbeit, Kriegsdienstverweigerer und Zivildienstleistende und
13. der Umweltbeauftragte der Evangelischen Landeskirche in Württemberg.

§ 2

Aufgaben des Arbeitsbereichs

(1) Gemeinsame Aufgabe der Einrichtungen, Werke und Dienste in diesem Arbeitsbereich ist es, unbeschadet der besonderen Aufgaben jedes Werkes und jedes Dienstes nach deren Ordnung, ihre Arbeit zu koordinieren und aufeinander zu beziehen.

(2) Die Einrichtungen, Werke und Dienste nach § 1 beschließen über

1. die gemeinsame Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben,
2. gemeinsame Aktionen und
3. ein gemeinsames Jahresthema.

Soweit gemeinsame Beschlüsse nicht möglich oder sinnvoll sind, sollen die Einrichtungen, Werke und Dienste solche Beschlüsse je für die stärker zusammenarbeitenden Teile des Hauses fassen.

(3) Die Einrichtungen, Werke und Dienste nach § 1 stimmen sich über ihre Haushaltspläne und die gemeinsame Nutzung von Gebäuden und Tagungsstätten ab.

§ 3

Hauskonferenz

(1) Die Hauskonferenz besteht aus einer Vertretung (i. d. R. den Leiterinnen und Leitern) der Einrichtungen, Werke und Dienste nach § 1. Eine Vertreterin oder ein Vertreter des Oberkirchenrats nimmt stimmberechtigt teil. Die Evangelische Akademie Bad Boll kann bis zu vier, die Evangelische Heimvolkshochschule Hohebuch bis zu zwei Vertreterinnen oder Vertreter entsenden. Die Vertreterinnen und Vertreter einer Einrichtung können ihre Stimmen nur gemeinsam abgeben.

(2) Die Hauskonferenz entscheidet über

1. die Festlegung übergreifender Themen für die Arbeit,
2. die Festlegung gemeinsamer Aufgaben und deren Wahrnehmung,
3. die Weiterentwicklung der Zusammenarbeit,
4. einen Vorschlag an den Oberkirchenrat zur Regelung der Leitung,
5. die Geschäftsordnung für die Hauskonferenz und die Leitung,
6. die Festlegung der Position des Arbeitsbereichs in innerkirchlichen Gesprächen und Gremien.

Die Entscheidungen werden einvernehmlich getroffen. Wird keine Einigkeit über die Geschäftsordnung für die Hauskonferenz oder die Leitung (Nr. 5) erzielt, so entscheidet in diesem Punkt der Oberkirchenrat. Im Übrigen kann der Oberkirchenrat die Zustimmung der Einrichtungen, Werke und Dienste nach § 1 Nr. 5. bis 12. bei Entscheidungen nach Absatz 2 Nr. 1. bis 3. ersetzen.

Die Geschäftsordnung kann Arbeitsgruppen von Einrichtungen, Werken und Diensten bilden, die besonders zusammenarbeiten.

(3) Die Hauskonferenz berät über

1. die Erstellung des Entwurfs des Haushaltsplans unbeschadet des Rechts der Einrichtungen, Werke und Dienste, ihre Vorstellungen direkt beim Oberkirchenrat vorzutragen,
2. die Berichte der einzelnen Einrichtungen, Werke und Dienste über ihre Arbeit.

(4) Die Hauskonferenz tritt mindestens einmal jährlich auf Einladung der Leitung des Arbeitsbereichs zusammen, die die Sitzung leitet. Über die Sitzungen wird ein Protokoll geführt. Die Werke und Dienste können die Behandlung bestimmter Tagesordnungspunkte verlangen.

§ 4

Leitung des Arbeitsbereichs

(1) Zur Leitung des Arbeitsbereichs und ihrer Stellvertretung beruft auf Vorschlag der Hauskonferenz der Oberkirchenrat die Leiterin oder den Leiter zweier Einrichtungen, Werke und Dienste.

(2) Aufgaben der Leitung sind

1. die Einberufung und Leitung der Hauskonferenz und der Dienstbesprechung der Leiterinnen und Leiter der Einrichtungen, Werke und Dienste,
2. die Umsetzung der einvernehmlichen Beschlüsse der Hauskonferenz, soweit die Durchführung nicht einer oder einem der Einrichtungen, Werke und Dienste übertragen ist,
3. Vertretung des Arbeitsbereichs im Rahmen der Aufgaben.

§ 5

Dienstbesprechung der hauptberuflichen Leiterinnen und Leiter der Einrichtungen, Werke und Dienste

(1) Die Leiterinnen und Leiter der Einrichtungen, Werke und Dienste kommen mindestens zweimal jährlich zur Dienstbesprechung des Arbeitsbereichs zusammen, die zur Vorberatung der Sitzungen der Hauskonferenz und zur gegenseitigen Information dient.

(2) Soweit durch die Geschäftsordnung Arbeitsgruppen der besonders zusammenarbeitenden Einrichtungen, Werke und Dienste gebildet sind (§ 3 Abs. 2 Satz 4), kommen deren Leiterinnen und Leiter ebenfalls regelmäßig zu Dienstbesprechungen zusammen, um ihre Arbeit zu koordinieren.

§ 6

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 15. März 2007 in Kraft.

P f i s t e r e r

Ordnung für den Arbeitsbereich Werke und Dienste der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (Ordnung Werke und Dienste – OWD)

vom 15. März 2007 AZ 11.00-4 Nr. 224

Nach Beratung gemäß § 39 Kirchenverfassungsgesetz erlässt der Oberkirchenrat folgende Verordnung:

§ 1

Festlegung des Arbeitsbereichs Werke und Dienste

Folgende Einrichtungen, Werke und Dienste werden zu einem Arbeitsbereich der Landeskirche zusammengeschlossen:

1. Das Evangelische Jugendwerk in Württemberg – ejw,
2. die Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenen- und Familienbildung in Württemberg – EAEW mit den Untergliederungen
 - Landesarbeitsgemeinschaft Evangelischer Familienbildungsstätten in Württemberg – LeF,
 - Landesarbeitsgemeinschaft Evangelischer Bildungswerke in Württemberg – LageB und
 - Landesarbeitsgemeinschaft Evangelischer Seniorinnen und Senioren in Württemberg – LageS,
3. Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen (EAF) – Landesarbeitskreis Württemberg
4. das Männerwerk der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, mit ihm organisatorisch verbunden der Landesausschuss Württemberg des Deutschen Evangelischen Kirchentages
5. das Werk „Evangelische Frauen in Württemberg“, ihm sind organisatorisch verbunden die Werke in 6. und 7.
6. das „Evangelische Dorfhelferinnenwerk in Württemberg e.V.“ und
7. das Werk Evangelische Mütterkurheime in Württemberg e.V.

§ 2

Aufgaben des Arbeitsbereichs Werke und Dienste

(1) Gemeinsame Aufgabe der Einrichtungen, Werke und Dienste in diesem Arbeitsbereich ist, unbeschadet der besonderen Aufgaben jeder Einrichtung, jedes Werkes und jedes Dienstes nach deren Ordnung, ihre Arbeit zu koordinieren und aufeinander zu beziehen.

(2) Die Einrichtungen, Werke und Dienste nach § 1 beschließen über

1. gemeinsame Themenschwerpunkte,
2. gemeinsame Aktionen und
3. die gemeinsame Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben.

Soweit gemeinsame Beschlüsse nicht möglich oder sinnvoll sind, sollen die Einrichtungen, Werke und Dienste solche Beschlüsse je für die stärker zusammenarbeitenden Teile des Hauses fassen.

(3) Die Einrichtungen, Werke und Dienste nach § 1 stimmen sich über ihre Haushaltspläne und die gemeinsame Nutzung von Gebäuden und Tagungsstätten ab.

§ 3 Hauskonferenz

(1) Die Hauskonferenz besteht aus einer ehrenamtlichen Vertretung und einer hauptamtlichen Vertretung (i. d. R. den Leiterinnen und Leitern) der Dienste und Werke nach § 1. Eine Vertreterin oder ein Vertreter des Oberkirchenrats nimmt stimmberechtigt teil. Das ejw entsendet drei weitere Vertreterinnen oder Vertreter, die Evangelischen Frauen in Württemberg und die EAEW je eine weitere Vertreterin. Durch diese weiteren Vertreterinnen und Vertreter sollen die integrierten Arbeitsbereiche einbezogen werden. Die Vertreterinnen und Vertreter einer Einrichtung, eines Werkes oder eines Dienstes können ihre Stimme nur gemeinsam abgeben.

(2) Die Hauskonferenz entscheidet über

1. die Festlegung übergreifender Themen für die Arbeit,
2. die Festlegung gemeinsamer Aufgaben und deren Wahrnehmung,
3. die Weiterentwicklung der Zusammenarbeit,
4. einen Vorschlag an den Oberkirchenrat zur Regelung der Geschäftsführung,
5. die Geschäftsordnung für die Hauskonferenz und die Geschäftsführung,
6. die Festlegung der Position des Arbeitsbereichs in innerkirchlichen Gesprächen und Gremien.

Die Entscheidungen werden einvernehmlich getroffen. Wird keine Einigkeit über die Geschäftsordnung für die Hauskonferenz und die Geschäftsführung des Arbeitsbereichs erzielt, so entscheidet in diesem Punkt der Oberkirchenrat. Im Übrigen kann der Oberkirchenrat die Zustimmung der Dienste und Werke nach § 1 Nr. 2. bis 5. bei Entscheidungen nach Absatz 2 Nr. 2. und 3. ersetzen.

Die Geschäftsordnung kann Arbeitsgruppen vorsehen, die besonders zusammenarbeiten.

(3) Die Hauskonferenz berät über

1. die Erstellung des Entwurfs des Haushaltsplans unbeschadet des Rechts der Einrichtungen, Werke und Dienste, ihre Vorstellungen direkt beim Oberkirchenrat vorzutragen,
2. die Berichte der einzelnen Einrichtungen, Werke und Dienste über ihre Arbeit.

(4) Die Hauskonferenz tritt mindestens einmal jährlich auf Einladung und unter der Leitung der Geschäftsführung des Arbeitsbereichs zusammen. Über die Sitzungen wird ein Protokoll geführt. Die Einrichtungen, Werke und Dienste können die Behandlung bestimmter Tagesordnungspunkte verlangen.

§ 4 Geschäftsführung des Arbeitsbereichs

(1) Zur Geschäftsführung des Arbeitsbereichs wird die Leiterin oder der Leiter des ejw sowie durch den Oberkirchenrat eine Leiterin oder ein Leiter eines anderen Werkes oder Dienstes berufen.

(2) Aufgaben der Geschäftsführung sind

1. die Einberufung und Leitung der Hauskonferenz und der Leitungskonferenz (§ 5),
2. die Umsetzung der einvernehmlichen Beschlüsse der Hauskonferenz, soweit die Durchführung nicht einer oder einem der Einrichtungen, Werke und Dienste übertragen ist,
3. Vertretung des Arbeitsbereichs im Rahmen der Aufgaben.

§ 5 Leitungskonferenz der hauptberuflichen Leiterinnen und Leiter der Einrichtungen, Werke und Dienste

(1) Die Leiterinnen und Leiter der Einrichtungen, Werke und Dienste kommen mindestens zweimal jährlich zur Leitungskonferenz des Arbeitsbereichs zusammen, die zur Vorberatung der Sitzungen der Hauskonferenz und zur gegenseitigen Information und Abstimmung dient.

(2) Soweit durch die Geschäftsordnung Arbeitsgruppen der besonders zusammenarbeitenden Einrichtungen, Werke und Dienste gebildet sind (§ 3 Abs. 2 Satz 4), kommen deren Leiterinnen und Leiter ebenfalls regelmäßig zu einer Leitungskonferenz zusammen, um ihre Arbeit zu koordinieren.

§ 6 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 15. März 2007 in Kraft.

Pfisterer

13. Württembergische Evangelische Landessynode – Ausscheiden eines Mitglieds –

Bekanntmachung des Oberkirchenrats vom 22. März 2007 AZ 11.32 Nr. 111

Herr **Dr. Claudio Fuchs**, Rechtsanwalt, Kieselbronn, ist aus der Landessynode ausgeschieden.

Die Bekanntmachungen des Oberkirchenrats vom 20. und 25. März 2002 (Abl. 60 S. 71 f. und S. 66 ff.), vom 16. August 2002 (Abl. 60 S. 130), vom 29. Juli 2003 (Abl. 60 S. 294), vom 5. Januar 2005 (Abl. 61 S. 241) und vom 15. August 2006 (Abl. 62 S. 114) werden insoweit geändert.

Rupp

Berufung in das Amt des Diakons und der Diakonin

Bekanntmachung des Oberkirchenrats
vom 8. März 2007 AZ 59.0-1 zu Nr. 76

Die nachstehend aufgeführten Personen wurden im Gottesdienst am 4. März 2007 nach dem Diakonen- und Diakoninnengesetz in das Amt der Diakonin und des Diakons berufen:

Hilsenbeck, Tino, Baumholder/Nahe
Junginger-Jecho, Annegret, Filderstadt
Klebaum, Linda Bronwen, Böblingen
Lange, Susanne, Stuttgart
Schittenhelm, Dennis, Backnang
Zimmermann, Anikó, Gera

Pfisterer

Bestellung von Orgelsachverständigen

Bekanntmachung des Oberkirchenrats
vom 7. März 2007 AZ 12.94 Nr. 259

Der Oberkirchenrat bestellt mit Wirkung vom 1. Januar 2007

Herrn Bezirkskantor Stephen Blaich
Schillerstraße 26
72555 Metzingen

zum Orgelsachverständigen für die Kirchenbezirke Balingen, Sulz am Neckar und Tuttlingen.

Neue Beratungsfälle ab diesem Datum übernimmt Herr Blaich. Laufende Vorgänge werden vom bisherigen Orgelsachverständigen abgewickelt.

Bezirkskantor Blaich ist fernmündlich erreichbar unter folgenden Telefonnummern:

07123 9203-60 (dienstlich)
07123 9943535 (privat).

Seine Telefaxnummer lautet:

07123 41912
07123 943536 (privat).

Aus gegebenem Anlass sind nachfolgend die aktuellen Anschriften, Telefonnummern, E-Mail-Adressen und Zuständigkeitsbereiche aller Orgelsachverständigen abgedruckt.

Pfisterer

Anschriften der Orgelsachverständigen in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

Bezirkskantor
Jürgen **Berron**

Kirchstraße 2
88499 Altheim
Telefon 07371 965154
Telefax 07371 965155
juergen.berron@t-online.de

Bezirkskantor
Stephen **Blaich**

Gustav-Werner-Str. 20
72555 Metzingen
Telefon 07123 9203-60 – 9943535 p.
Telefax 07123 41912 – 943536 p.
blaich@kirche-metzingen.de
stp.blaich@t-online.de

Kirchenmusikdirektor
Burkhard **Goethe**

Kleincomburger Weg 23
74523 Schwäbisch Hall
Telefon 0791 48169 – 48163 p.
Telefax 0791 48343
Mobil 0175 4128464

Kirchenmusikdirektor
Thomas **Haller**

Curfeßstraße 31
73430 Aalen
Telefon 07361 961220
Telefax 07361 961222
Mobil 0171 6558281
thomas.haller@t-online.de

Bezirkskantor
Tobias **Horn**

Lieschingstr. 29
70567 Stuttgart
Telefon 07143 805031 d.
Tel./Fax 0711 6015627 p.
Fax 07143 805033
Mobil 0171 4450522
info@tobiashorn.com

Kirchenmusikdirektor
Gerhard **Klumpp**

Staufeneckstraße 7
73312 Geislingen/Steige
Telefon 07331 61377
Telefax 07331 3059990
Gerhard.Klumpp@planet-interkom.de

Kirchenmusikdirektor
Professor Volker **Lutz**

Meistersingerstraße 29
70597 Stuttgart
Telefon 0711 7651550
Telefax 0711 7651590
Mobil 0170 5371515
volker.lutz@t-online.de

**Zuständigkeitsbereiche der Orgelpfleger
in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg**

(Stand: Januar 2007)

Kirchenbezirk	Orgelpfleger	Kirchenbezirk	Orgelpfleger
Aalen	Goethe	Freudenstadt	Prof. Lutz
Backnang	Goethe	Gaildorf	Goethe
Balingen	Blaich	Geislingen	Klumpp
Bernhausen	Prof. Lutz	Schwäbisch Gmünd	Goethe
Besigheim	Goethe	Göppingen	Klumpp
Biberach	Berron	Schwäbisch Hall	Goethe
Blaubeuren	Klumpp	Heidenheim	Haller
Blaufelden	Goethe	Heilbronn	Goethe
Böblingen	Prof. Lutz	Herrenberg	Prof. Lutz
Brackenheim	Goethe	Kirchheim u.T.	Prof. Lutz
Calw	Prof. Lutz	Künzelsau	Goethe
Cannstatt	Prof. Lutz	Leonberg	Prof. Lutz
Crailsheim	Goethe	Ludwigsburg	Horn
Degerloch	Prof. Lutz	Marbach a.N.	Goethe
Ditzingen	Horn	Mühlacker	Horn
Esslingen	Prof. Lutz	Münsingen	Haller

Nagold	Prof. Lutz
Neuenbürg	Prof. Lutz
Neuenstadt a.K.	Goethe
Nürtingen	Prof. Lutz
Öhringen	Goethe
Ravensburg	Berron
Reutlingen	Haller
Schorndorf	Goethe
Stuttgart	Prof. Lutz
Sulz a.N.	Blaich

Tübingen	Prof. Lutz
Tuttlingen	Blaich
Ulm	Klumpp
Urach	Haller
Vaihingen/Enz	Horn
Waiblingen	Prof. Lutz
Weikersheim	Goethe
Weinsberg	Goethe
Zuffenhausen	Prof. Lutz

Dienstnachrichten

- Pfarrerin Andrea Holm, auf der Pfarrstelle Ravensburg Nordstadt, Dek. Ravensburg, wurde gemäß § 52 Abs. 1 Württ. Pfarrergesetz mit Wirkung vom 1. Januar 2007, zur Übernahme der Geschäftsführung im Diakonischen Werk Ravensburg freigestellt.
- Pfarrer z. A. Frithjof Rittberger, bislang in Elternzeit, wurde mit Wirkung vom 1. März 2007 unter gleichzeitiger Aufnahme in den ständigen Pfarrdienst der Evang. Landeskirche in Württemberg, auf die Pfarrstelle Ost in Rot, Dek. Zuffenhausen, ernannt.
- Pfarrer z. A. Hansjörg Wittlinger, beauftragt mit der Versehung der Pfarrstelle Spielbach, Dek. Blaufelden, wurde mit Wirkung vom 15. März 2007 unter gleichzeitiger Aufnahme in den ständigen Pfarrdienst der Evang. Landeskirche in Württemberg, auf die Pfarrstelle daselbst ernannt.
- Das Regierungspräsidium Stuttgart – Abteilung Schule und Bildung – hat Studienrätin Pfarrerin Margarete Kochendörfer-Münch am Albert-Schweitzer-Gymnasium in Crailsheim mit Wirkung vom 12. Mai 2005 zur Oberstudienrätin ernannt.

Der Landesbischof hat

a) ernannt:

- mit Wirkung vom 1. Januar 2007
 - Pfarrer Thomas Holm, bislang in Stellenteilung mit seiner Ehefrau, Pfarrerin Andrea Holm, auf der Pfarrstelle Ravensburg Stadtkirche Nordstadt, Dek. Ravensburg, als alleinigen Stelleninhaber auf die Pfarrstelle daselbst;
- mit Wirkung vom 1. April 2007
 - Pfarrer Ralf Albrecht, derzeit in Stellenteilung mit seiner Ehefrau, Pfarrerin Christa Albrecht, auf der Pfarrstelle Rielingshausen, Dek. Marbach a.N., auf die Dekanats- und 1. Pfarrstelle Nagold Stadtkirche, Dek. Nagold;
 - Pfarrer Karl Baral, auf der Pfarrstelle an der Johanneskirche in Rutesheim, Dek. Leonberg, auf die Pfarrstelle Besenfeld, Dek. Freudenstadt;
 - Pfarrer Matthias Frasch, auf der Pfarrstelle Gochsen, Dek. Neuenstadt a. K., auf die Pfarrstelle Untertürkheim Stadtkirche, Dek. Bad Cannstatt;
 - Pfarrer Wolfgang Gerth, auf der Pfarrstelle Rechberghausen, Dek. Göppingen, auf die Pfarrstelle I an der Dietrich-Bonhoeffer-Kirche in Ostfildern, Dek. Bernhausen;
 - Pfarrerin Sabine Habighorst, auf der Pfarrstelle Arbeitsbereich „Ausbildung“ bei der Evang. Akademie Bad Boll, auf die Landeskirchliche Sonderpfarrstelle einer Studienleiterin im Bereich Seelsorgeausbildung am Pfarrseminar der Evang. Landeskirche in Stuttgart-Birkach;
 - Pfarrer Jörg Krieg, auf der Pfarrstelle Waldtann, Dek. Crailsheim, auf die Pfarrstelle Waldstetten, Dek. Schwäbisch Gmünd;

mit Wirkung vom 14. April 2007

- Kirchenverwaltungsinspektorin z. A. Miriam Heinz bei der Kirchlichen Verwaltungsstelle Ulm, zur Kirchenverwaltungsinspektorin;

mit Wirkung vom 1. Mai 2007

- Pfarrerin Veronika Bohnet, auf der Pfarrstelle Kallenberg, Dek. Ditzingen, auf eine bewegliche Pfarrstelle, der der Dienstauftrag „Theologische Assistentin beim Landesbischof“ zugeordnet ist;
- Pfarrer Christof Hermann, auf der Pfarrstelle Mühlheim an der Donau, Dek. Tuttlingen, auf die Pfarrstelle an der Johanneskirche in Esslingen, Dek. Esslingen;

mit Wirkung vom 15. Mai 2007

- Pfarrer Reimar Krauß, auf der Pfarrstelle Notzingen, Dek. Kirchheim unter Teck, auf die Pfarrstelle Ost an der Stadtkirche in Winnenden, Dek. Waiblingen;

b) in den Ruhestand versetzt:

mit Wirkung vom 1. Februar 2007

- Kirchenrat Dr. Jürgen Quack, Leiter des Referats „Mission, Ökumene und Kirchlicher Entwicklungsdienst“ im Dezernat 1 des Evangelischen Oberkirchenrats in Stuttgart;

mit Wirkung vom 1. Mai 2007

- Pfarrerin Dagmar Hoffmann, auf einer Pfarrstelle für Religionsunterricht mit Dienstauftrag am Schillergymnasium in Heidenheim;
- Pfarrer Rupprecht Stiefel, auf der Pfarrstelle an der Paul-Gerhardt-Kirche in Ludwigsburg, Dek. Ludwigsburg;

mit Wirkung vom 1. August 2007

- Dekan Peter Pfitzenmaier, auf der Dekanats- und 1. Pfarrstelle an der Johanneskirche in Crailsheim;

mit Wirkung vom 1. September 2007

- Pfarrer Werner Fieber, auf der Pfarrstelle Süd in Heubach, Dek. Schwäbisch Gmünd.

In die Ewigkeit wurden abgerufen:

- am 16. Februar 2007 Pfarrer i. R. Ernst-Albrecht Scharffetter, früher auf der Pfarrstelle an der Föhrichkirche in Feuerbach, Dek. Zuffenhausen;
- am 23. Februar 2007 Pfarrer i. R. Otfried Maurer, früher auf der Pfarrstelle Neuhausen auf den Fildern, Dek. Bernhausen.

Arbeitsrechtsregelungen

Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission
vom 16. Februar 2007

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

Die Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Tageseinrichtungen für Kinder im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg vom 19. Februar 2001 (Abl. 59 S. 353), zuletzt geändert durch Beschluss vom 4. Oktober 2001 (Abl. 60 S. 14), wird wie folgt geändert:

§ 1

§ 8 wird wie folgt geändert:

1. Abs. 3 Satz 2 wird gestrichen.
2. Nach Abs. 3 Satz 1 wird folgender neuer Text eingefügt:

„Anstelle dieser Regelung kann durch Dienstvereinbarung nach § 36 MVG zwischen der Dienststellenleitung und der zuständigen Mitarbeitervertretung die Verfügungszeit für die Kindergartenleitung, die Gruppenleitungen und die Zweitkräfte wie folgt festgelegt werden:

Der jeweiligen Einrichtung steht ein Gesamtbudget an Verfügungszeit in Höhe von 25 % des Gesamtstellenumfangs des Stellenplans der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Abs. 3 Satz 1 zur Verfügung.

Aus diesem Gesamtbudget ist diesen Mitarbeitenden ein Grundsockel von 15 % ihres Beschäftigungsumfanges als Verfügungszeit zu gewähren. Die verbleibende Verfügungszeit ist entsprechend den zu übertragenden einrichtungsbezogenen Aufgaben hinzuzurechnen.

Das der Einrichtung zustehende Gesamtbudget an Verfügungszeit, die von § 8 Abs. 3 Satz 1 abweichende Verfügungszeit und die zu übertragenden Aufgaben sind in einer Dienstvereinbarung zu regeln.

Einzelvertragliche Regelungen nach Abs. 3, die vor Inkrafttreten dieses Beschlusses geschlossen wurden, bleiben unberührt.“

§ 2

§ 1 tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2007 in Kraft.

II. Arbeitsrechtliche Regelung zur Überleitung der unter den Geltungsbereich der KAO fallenden Beschäftigten in das ab 1. Oktober 2006 geltende kirchliche Arbeitsvertragsrecht (AR-Ü) – Anlage 3 zur KAO

Die Arbeitsrechtliche Regelung zur Überleitung der unter den Geltungsbereich der KAO fallenden Beschäftigten in das ab 1. Oktober 2006 geltende kirchliche Arbeitsvertragsrecht (AR-Ü) vom 10. November 2006 wird wie folgt neu gefasst:

Anlage 3 zur KAO

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

vom 10. November 2006

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

Abweichend von § 1 TVÜ-Bund bzw. TVÜ-VKA gilt:

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtliche Regelung gilt für alle Beschäftigten, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, auf welches die KAO in der bis 30. September 2006 geltenden Fassung Anwendung findet, zur Evangelischen Landeskirche in Württemberg, zu einer Kirchengemeinde oder sonstigen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Landeskirche untersteht, stehen, welches über den 1. Oktober 2006 hinaus fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. Unterbrechungen im Sinne von § 3 Abs. 8 sind unschädlich.

Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Werke, Anstalten und Einrichtungen selbstständiger diakonischer oder sonstiger Rechtsträger im Bereich der Landeskirche, die die Anwendung der Kirchlichen Anstellungsordnung durch Dienstvereinbarung oder durch Inbezugnahme im Dienstvertrag festgelegt haben.

(2) Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu einem Dienstgeber im Sinne von Abs. 1 nach dem 30. September 2006 beginnt und die unter den Geltungsbereich der KAO in der ab 1. Oktober 2006

geltenden Fassung fallen, gelten die Vorschriften dieser Arbeitsrechtsregelung nur soweit dies nachfolgend ausdrücklich bestimmt ist.

(3) Für Beschäftigte im Sinne des Abschnitts III der KAO, in der bis 30. September 2006 geltenden Fassung bzw. des Abschnitts VII in der ab 1. Oktober 2006 geltenden Fassung findet diese Arbeitsrechtsregelung mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle des 1. Oktober 2006 der 1. Januar 2007 tritt. Bis zum 31. Dezember 2006 gilt für diese Beschäftigten die KAO in der bis zum 30. September 2006 geltenden Fassung fort. Dies gilt auch für Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 2, die unter Abschnitt VII der KAO fallen.

(4) Die Bestimmungen der KAO in der ab 1. Oktober 2006 geltenden Fassung gelten soweit diese Arbeitsrechtsregelung keine abweichenden Regelungen trifft.

Abweichend von § 2 TVÜ-Bund bzw. TVÜ-VKA gilt:

§ 2

Weitergeltung anderer Arbeitsrechtsregelungen/ Übergangsbestimmungen zur Arbeitszeit

(1) Andere von der Arbeitsrechtlichen Kommission oder dem Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen sowie Anlage 1 zu § 17 Abs. 1 KAO in der bis zum 30. September 2006 geltenden Fassung bleiben wirksam, soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung keine anderen Bestimmungen getroffen werden. Dies gilt auch für Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 2.

(2) Abweichend von § 6 Abs. 1 a KAO gilt bezüglich der Arbeitszeit für das Jahr 2006 folgende Übergangsregelung: Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 1 erhalten für das zweite Halbjahr 2006 vier AZV-Tage. Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 2 erhalten für das vierte Quartal 2006 zwei AZV-Tage. Dies gilt nicht, wenn sie nach den bis 30. September 2006 geltenden Bestimmungen der KAO bereits vier AZV-Tage in Anspruch genommen haben. Falls für die Beschäftigten bis zum 30. September 2006 per Dienstvereinbarung oder aufgrund von § 12 Abs. 1 Nr. 1 a KAO in der bis 30. September 2006 geltenden Fassung eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden galt, erhalten diese bei Umstellung zum 1. Oktober 2006 auf die Wochenarbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1 KAO für das zweite Halbjahr 2006 zum Ausgleich zwei AZV-Tage.

(3) Die am 1. Oktober 2006 in Kraft getretene Erhöhung der Arbeitszeit sowie die am 1. September 2006 in Kraft getretene Erhöhung des Wochendeputats der Religionspädagogen/Religionspädagoginnen betrifft

nicht zu dem jeweiligen Zeitpunkt bereits in der Freistellungsphase befindliche Altersteilzeitarbeitsverhältnisse sowie vor dem Inkrafttreten der Arbeitszeiterhöhung zurückgelegte Zeiten in der Altersteilzeitarbeit.

(4) Beschäftigten, mit denen am 30. September 2006 im Dienstvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und bei denen sich am 1. Oktober 2006 das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit vermindert, ist anzubieten, die Stundenzahl so aufzustocken, dass die Höhe ihres bisherigen Brutto-Entgeltes erreicht wird.

(5) Abs. 4 gilt sinngemäß auch für die am 1. September 2006 in Kraft getretene Erhöhung des Wochendeputats der Religionspädagogen/Religionspädagoginnen.

(6) Änderungskündigungen aufgrund der Erhöhung der Arbeitszeit sind ausgeschlossen.

(7) Beschäftigte, die im Zeitpunkt der Überleitung bereits eine Beschäftigungszeit von 40 Jahren erreicht haben, erhalten ergänzend zu der Regelung des § 23 Abs. 2 TVöD bei Erreichen einer Beschäftigungszeit von 50 Jahren ein Jubiläumsgeld von 511,29 Euro.

Abschnitt II Überleitungsregelungen

Abweichend von § 3 TVÜ-Bund bzw. TVÜ-VKA gilt:

§ 3

Überleitung in die KAO in der ab 1. Oktober 2006 geltenden Fassung

(1) Die von § 1 Abs. 1 erfassten Beschäftigten werden mit Wirkung vom 1. Oktober 2006 gemäß den nachfolgenden Regelungen übergeleitet.

(2) Die Überleitung erfolgt zum 1. Oktober 2006 nach dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Überleitungsrechts (TVÜ-Bund) vom 13. September 2005, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist. Die im TVÜ-Bund genannten Fristen und Termine verschieben sich um jeweils ein Jahr, soweit in dieser Arbeitsrechtlichen Regelung nichts anderes bestimmt ist. An die Stelle des Geltungsbereichs BAT/BAT-O tritt jeweils der Geltungsbereich der KAO.

(3) Beschäftigte, die nach den vorstehenden Bestimmungen übergeleitet wurden, erhalten entsprechend § 16 TVöD-VKA in Verbindung mit Anlage 1 des TVÜ-VKA dann Entgelt nach Stufe 6, wenn bei der

Überleitung (Vergleichsentgelt) nur die Grundeingruppierung berücksichtigt wurde. Dies gilt auch, wenn nach den bis 30. September 2006 geltenden Bestimmungen nur ein Bewährungsaufstieg möglich war und dieser bei der Überleitung berücksichtigt wurde.

(4) Für Beschäftigte, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September 2006 zu einem Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 begonnen hat, gelten die Vorschriften des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005, soweit in dieser Arbeitsrechtlichen Regelung nichts anderes bestimmt ist. Abs. 2 Sätze 2 und 3 finden entsprechende Anwendung.

(5) Wechseln Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 1 nach dem 30. September 2006 innerhalb des Geltungsbereichs der KAO den Dienstgeber und würde dies nach den Bestimmungen der KAO bzw. dieser Arbeitsrechtlichen Regelung zu einer Behandlung als Neueinstellung führen, werden diese bei dem neuen Dienstgeber so gestellt, als ob ein Wechsel des Dienstgebers nicht eingetreten wäre*, wenn dies von einem Gremium der Arbeitsrechtlichen Kommission entsprechend § 1 e KAO für den betreffenden Fall so entschieden wird. Antragsberechtigt ist der einstellende Dienstgeber. In den Fällen, in denen der Wechsel in der Zeit vom 1. Oktober 2006 bis zum 31. Januar 2007 erfolgt, können auch die betroffenen Beschäftigten den Antrag stellen. Weitergehende Regelungen zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten gem. § 16 TVöD bleiben unberührt.

***Protokollnotiz AR-Ü:**

Soweit bei dem neuen Dienstgeber eine höher- oder geringwertigere Tätigkeit ausgeübt wird, gelten ebenfalls die allgemeinen Regelungen, die auch ohne einen Wechsel des Dienstgebers gelten würden.

(6) In den Fällen des § 4 Abs. 3 und 4 und des § 9 Abs. 3 der Sicherungsordnung ist ein Antrag nicht erforderlich. Hier sind die Beschäftigten bei dem neuen Dienstgeber so zu stellen, als ob ein Wechsel des Dienstgebers nicht stattgefunden hätte, ohne dass das Verfahren gemäß Abs. 5 durchzuführen ist.

(7) Ein Antrag ist auch nicht erforderlich im Fall der Fortsetzung oder des Neuabschlusses eines befristeten Arbeitsverhältnisses bei demselben Dienstgeber.

(8) In den Fällen der Abs. 6 und 7 ist eine zeitliche Unterbrechung zu dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis bis zu einer Dauer von 6 Monaten unschädlich. Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. Oktober 2006 geendet hat und danach fortgesetzt wird.

(9) Die Abs. 6, 7 und Abs. 8 Satz 1 gelten sinngemäß auch für Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 2.

(10) Abweichend von § 37 KAO können Ansprüche im Zusammenhang mit der Überleitung der Beschäftigten in die neue KAO bis zum 30. Juni 2008 rückwirkend zum 1. Oktober 2006 bzw. bei Beschäftigten nach Abschnitt VII KAO rückwirkend zum 1. Januar 2007 geltend gemacht werden. Ab dem 1. Juli 2008 gilt auch für diese Ansprüche wieder die reguläre Ausschlussfrist des § 37 KAO.

§ 4 (TVÜ-Bund)

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

(1) Für die Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe (§ 22 BAT/BAT-O bzw. entsprechende Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter bzw. besondere tarifvertragliche Vorschriften für bestimmte Berufsgruppen) nach der Anlage 2 TVÜ-Bund den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet.

Ergänzend zu § 4 TVÜ-Bund/VKA wird bestimmt:

(1 a) Die Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1 TVÜ-VKA findet für Beschäftigte gemäß § 1 Abs. 1 und § 1 Abs. 2 AR-Ü mit der Maßgabe Anwendung, dass sie sich auf Beschäftigte bezieht, deren Vergütung sich nach den Vergütungsgruppenplänen 53 und 54 der Anlage 1 zur KAO bemisst.

Protokollerklärung zu Abs. 1 TVÜ-VKA:

Bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung verständigen sich die Tarifvertragsparteien zwecks besserer Übersichtlichkeit für die Zuordnung der neu eingestellten Beschäftigten gemäß Anlage 1 b zum BAT auf eine Anwendungstabelle gemäß Anlage 4 und – für Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden – gemäß Anlage 5; dies gilt auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass diese Anwendungstabelle – insbesondere die Bezeichnung der Entgeltgruppen – keinen Vorgriff auf die Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung darstellt.

(2) Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 höhergruppiert worden.

(3) Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts in eine niedrigere Vergü-

tungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert bzw. eingereiht worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 herabgruppiert bzw. niedriger eingereiht worden.

§ 5 TVÜ (Bund) Vergleichsentgelt

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TVöD wird für die Beschäftigten nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im September 2005 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 7 gebildet.

(2) Bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O setzt sich das Vergleichsentgelt aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschnitt B Abs. 5 BAT/BAT-O ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet der TVöD am 1. Oktober 2005 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt ein. Ferner fließen im September 2005 tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TVöD nicht mehr vorgesehen sind. Erhalten Beschäftigte eine Gesamtvergütung (§ 30 BAT/BAT-O), bildet diese das Vergleichsentgelt.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Vorhandene Beschäftigte erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung ihre Techniker-, Meister- und Programmiererzulagen unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.

(3) Nicht besetzt.

(4) Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im September 2005 erfolgt. § 4 Abs. 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.

(5) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt. Satz 1 gilt für Beschäftigte, deren Arbeitszeit nach § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992 herabgesetzt ist, entsprechend.

Protokollerklärung zu § 5 Abs. 5:

Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeiträtierlich berechnet. Diese zeiträtierliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages (§ 5 Abs. 2 Satz 2 zweiter Halbsatz) unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschnitt B Abs. 5 Satz 2 BAT/BAT-O.

(6) Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im September 2005 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschnitt A Abs. 7 und Abschnitt B Abs. 3 Unterabs. 4 BAT/BAT-O bzw. der entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter werden die Beschäftigten für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. September 2005 die Arbeit wieder aufgenommen.

(7) Abweichend von den Absätzen 2 bis 6 wird bei Beschäftigten, die gemäß § 27 Abschnitt A Abs. 8 oder Abschnitt B Abs. 7 BAT/BAT-O bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Grundvergütung bzw. dem Monatstabellenlohn ihrer bisherigen zur nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe im September 2005 nur zur Hälfte erhalten, für die Bestimmung des Vergleichsentgelts die volle Grundvergütung bzw. der volle Monatstabellenlohn aus der nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe zugrunde gelegt.

Anstelle von § 5 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz TVÜ-Bund gilt:

Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschnitt B Abs. 5 BAT/BAT-O ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird dem Vergleichsentgelt die Stufe 1 und der jeweilige Anteil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 der Ortszuschlagsstufe 1 und 2 bzw. des Familienzuschlags der Stufe 1, den die andere Person aufgrund von Teilzeitbeschäftigung nicht mehr erhält, zu Grunde gelegt; (...)

Ergänzend zu § 5 wird bestimmt:

Zulagen nach § 19 Abs. 1 der KAO in der bis 30. September 2006 geltenden Fassung werden in das Vergleichsentgelt einbezogen.

§ 6 TVÜ (Bund) Stufenzuordnung der Angestellten

(1) Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. Zum 1. Oktober 2007 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD.

(2) Werden Beschäftigte vor dem 1. Oktober 2007 höhergruppiert (nach § 8 Abs. 1 und 3 1. Alternative, § 9 Abs. 3 Buchst. a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD. In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD entsprechend. Werden Beschäftigte vor dem 1. Oktober 2007 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im September 2005 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3.

(3) Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Beschäftigten abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Ergänzend zu § 6 TVÜ-Bund/VKA wird bestimmt:

(3 a) § 6 Abs. 3 TVÜ-VKA findet mit der Maßgabe Anwendung, dass er sich auf Beschäftigte bezieht, deren Vergütung sich nach den Vergütungsgruppenplänen 53 und 54 der Anlage 1 zur KAO bemisst.

§ 6 Abs. 3 TVÜ-VKA lautet:

Ist bei Beschäftigten, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1 b zum BAT) richtet, das Vergleichsentgelt niedriger als das Entgelt der Stufe 3, entspricht es aber mindestens dem Mittelwert aus den Beträgen der Stufen 2 und 3 und ist die/der Beschäftigte am Stichtag mindestens drei Jahre in einem Arbeitsverhältnis bei dem selben Arbeitgeber beschäftigt, wird sie/er ab-

weichend von Absatz 1 bereits zum 1. Oktober 2005 in die Stufe 3 übergeleitet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD.

(4) Beschäftigte, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Entgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD. Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine in der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1 a) durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe V a BAT/BAT-O mit Aufstieg nach IV b und IV a BAT/BAT-O abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

Protokollnotiz (AR-Ü) zu §§ 4 und 6 TVÜ-Bund/VKA:

Die Protokollerklärung zu §§ 4 und 6 TVÜ-VKA findet mit der Maßgabe Anwendung, dass sie sich auf Beschäftigte bezieht, deren Vergütung sich nach den Vergütungsgruppenplänen 53 und 54 der Anlage 1 zur KAO bemisst.

Protokollerklärung zu §§ 4 und 6 TVÜ-VKA:

Für die Überleitung in die Entgeltgruppe 8 a gemäß Anlagen 4 und 5 TVÜ-VKA gilt für übergeleitete Beschäftigte

- der Vergütungsgruppe Kr. V vier Jahre, Kr. V a zwei Jahre Kr. VI
- der Vergütungsgruppe Kr. V a drei Jahre Kr. VI
- der Vergütungsgruppe Kr. V a fünf Jahre Kr. VI
- der Vergütungsgruppe Kr. V sechs Jahre Kr. VI

mit Ortszuschlag der Stufe 2 Folgendes:

1. Zunächst erfolgt die Überleitung nach den allgemeinen Grundsätzen.
2. Die Verweildauer in Stufe 3 wird von drei Jahren auf zwei Jahre verkürzt.
3. Der Tabellenwert der Stufe 4 wird nach der Überleitung um 100 Euro erhöht.

§ 7 (TVÜ-Bund/VKA)

Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

(nicht abgedruckt)

§ 8

Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

(1) Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergrup-

pierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TVöD eingruppiert. Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIII BAT/BAT-O mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII BAT/BAT-O übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VI b BAT/BAT-O mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe V c BAT/BAT-O übergeleitet worden sind. Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 4 Abs. 2. Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Oktober 2007, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. November 2005 und dem 30. September 2007 höhergruppiert wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

Ein etwaiger Strukturausgleich wird ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt nicht mehr gezahlt. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Abs. 1. § 4 Abs. 2 bleibt unberührt.

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des BAT/BAT-O bis spätestens zum 30. September 2007 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, obwohl die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag noch nicht erfüllt ist.

Ergänzend zu § 8 TVÜ-Bund/VKA wird bestimmt:

(3 a) § 8 Abs. 4 TVÜ-VKA findet mit der Maßgabe Anwendung, dass er sich auf Beschäftigte bezieht, deren Vergütung sich nach den Vergütungsgruppenplänen 53 und 54 der Anlage 1 zur KAO bemisst.

§ 8 Abs. 4 TVÜ-VKA lautet:

(4) Die Absätze 1 bis 3 finden auf übergeleitete Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1 b zum BAT) richtet, und auf unter § 51 Abs. 1 bis 5 BT-K fallende Ärztinnen und Ärzte keine Anwendung.

§ 9 (TVÜ-Bund) Vergütungsgruppenzulagen

(1) Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O übergeleitete Beschäftigte, denen am 30. September 2005 nach der Vergütungsordnung zum BAT/BAT-O eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

(2) Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 30. September 2005 zugestanden hätte. Voraussetzung ist, dass

- am 1. Oktober 2005 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23b Abschn. A BAT/BAT-O zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegenstanden hätten und

- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(3) Für aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

- a) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die den Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TVöD eingruppiert; § 8 Abs. 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
- b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2005 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

(4) Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchst. b wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vohundertersatz.

§ 10 (TVÜ-Bund)

Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine Zulage nach § 24 BAT/BAT-O zusteht, erhalten nach Überleitung in den TVöD eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 30. September 2007 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2007 die Regelungen des TVöD über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. Für eine vor dem 1. Oktober 2005 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 30. September 2005 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 bzw. 2 BAT/BAT-O noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu

dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.

Sätze 1 bis 3 gelten in den Fällen des § 9 MTArb/MTArb-O entsprechend; bei Vertretung einer Arbeiterin/eines Arbeiters bemisst sich die Zulage nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn nach § 9 Abs. 2 Buchst. a MTArb/MTArb-O und dem im September 2005 ohne Zulage zustehenden Lohn. Sätze 1 bis 4 gelten bei besonderen tarifvertraglichen Vorschriften über die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechend.

Ergänzend zu § 10 TVÜ-Bund wird bestimmt:

§ 10 TVÜ-Bund gilt sinngemäß auch für Zulagen nach § 19 Abs. 3 KAO in der bis 30. September 2006 geltenden Fassung.

§ 11 (TVÜ-Bund)

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) Für im September 2005 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des BAT/BAT-O oder MTArb/MTArb-O in der für September 2005 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Unterbrechungen wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat September 2005 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

(2) § 24 Abs. 2 TVöD ist anzuwenden. Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vohundertersatz. Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten abgefunden werden.

- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für
- a) zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 31. Dezember 2005 geborene Kinder der übergeleiteten Beschäftigten,
- b) die Kinder von bis zum 31. Dezember 2005 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und in der Entbindungspflege sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 1. Januar 2006 geboren sind.

Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 11 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund:

Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im September 2006 bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit oder Ablauf der Krankenbezugsfristen ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Satz 1 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt. Die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 richtet sich nach § 5 Abs. 6. Diejenigen Beschäftigten, die im September 2006 nicht kindergeldberechtigt waren und deshalb keinen kinderbezogenen Ortszuschlagsanteil erhalten haben und bis zum 28. Februar 2007 einen Berechtigtenwechsel beim Kindergeld vornehmen, haben Anspruch auf die Besitzstandszulage nach Satz 1. Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte der/die Beschäftigte bereits im September 2006 Anspruch auf Kindergeld gehabt.

Unschädlich ist auch die Unterbrechung der Auszahlung des Kindergeldes, wenn ggf. auch erst im Nachhinein festgestellt wird, dass ein ununterbrochener Zahlungsanspruch bestand.

**§ 12 (TVÜ-Bund)
Strukturausgleich**

- (1) Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O übergeleitete Beschäftigte erhalten ausschließlich in den in Anlage 3 TVÜ-Bund aufgeführten Fällen zusätzlich zu ihrem monatlichen Entgelt einen nicht dynamischen Strukturausgleich. Maßgeblicher Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen (Vergütungsgruppe, Lebensalterstufe, Ortszuschlag, Aufstiegszeiten) ist der 1. Oktober 2005, sofern in Anlage 3 TVÜ-Bund nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.

- (2) Die Zahlung des Strukturausgleichs beginnt im Oktober 2007, sofern in Anlage 3 TVÜ-Bund nicht etwas anderes bestimmt ist.

Anstelle von § 12 Abs. 3 TVÜ-Bund wird bestimmt:

- (3) Für Beschäftigte, deren Vergütung sich nach den Vergütungsgruppenplänen 53 und 54 der Anlage 1 zur KAO bemisst, gelten Abs. 1 und 2 mit der Maßgabe, dass anstelle der Anlage 3 zum TVÜ-Bund die Anlage 2 zum TVÜ-VKA anzuwenden ist.
- (4) Bei Teilzeitbeschäftigung steht der Strukturausgleich anteilig zu (§ 24 Abs. 2 TVöD). § 5 Abs. 5 Satz 2 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Bei späteren Veränderungen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der/des Beschäftigten ändert sich der Strukturausgleich entsprechend.

- (5) Bei Höhergruppierungen wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet.
- (6) Einzelvertraglich kann der Strukturausgleich abgefunden werden.

Die Anlagen 3 TVÜ-Bund und 2 TVÜ-VKA sind hier nicht abgedruckt.

**§ 13 (TVÜ-Bund)
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

- (1) Bei Beschäftigten, für die bis zum 30. September 2005 § 71 BAT gegolten hat, wird abweichend von § 22 Abs. 2 TVöD für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrallengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Abs. 2 Satz 2 und 3 TVöD) gezahlt. Nettokrallengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Höchstsatz des Nettokrallengeldes, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

- (2) Beschäftigte im Sinne des Absatzes 1 erhalten längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn ihrer über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit oder Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder

Rehabilitation ihr Entgelt nach § 21 TVöD fortgezahlt. Tritt nach dem 1. Oktober 2005 Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit ein, werden die Zeiten der Entgeltfortzahlung nach Satz 1 auf die Fristen gemäß § 22 TVöD angerechnet.

Ergänzend zu § 13 TVÜ-Bund wird bestimmt:

Beschäftigte, die am 30. September 2006 Anspruch auf Beihilfe gemäß § 23 c der KAO in der bis dahin geltenden Fassung haben, erhalten auch über diesen Zeitpunkt hinaus Beihilfe nach den bis zum 30. September 2006 geltenden Bestimmungen.

§ 23 c in der bis zum 30. September 2006 geltenden Fassung lautet:

„§ 23 c Beihilfen

Mitarbeiter erhalten bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen Beihilfen nach den Beihilferichtlinien für Angestellte im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg. Auch in sonstigen Unterstützungsfällen sollen die für den öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg geltenden Bestimmungen entsprechend angewendet werden. Mitarbeiter, die in ihrem vor dem 1. Januar 1998 bestehenden Arbeitsverhältnis im Sinne von § 15 Abs. 1 bereits Anspruch auf Beihilfe hatten, behalten ihren Anspruch im Geltungsbereich der Kirchlichen Anstellungsordnung, wenn sich das Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt.“

§ 14 (TVÜ-Bund) Beschäftigungszeit

(1) Für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Oktober 2005 nach Maßgabe der jeweiligen tarifrechtlichen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TVöD berücksichtigt. Abweichend von Satz 1 bleiben bei § 34 Abs. 2 TVöD für Beschäftigte Zeiten, die vor dem 3. Oktober 1990 im Beitrittsgebiet (Art. 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990) zurückgelegt worden sind, bei der Beschäftigungszeit unberücksichtigt.

(2) Für die Anwendung des § 23 Abs. 2 TVöD werden die bis zum 30. September 2005 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe

- des BAT anerkannte Dienstzeit,
- des BAT-O bzw. MTArb-O anerkannte Beschäftigungszeit,
- des MTArb anerkannte Jubiläumszeit

sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TVöD berücksichtigt.

Ergänzend zu § 14 TVÜ-Bund wird bestimmt:

(3) § 14 TVÜ-Bund findet entsprechende Anwendung auch auf Beschäftigungszeiten und Dienstzeiten im Sinne der KAO in der bis zum 30. September 2006 geltenden Fassung.

§ 15 (TVÜ-Bund) Urlaub

(1) Für die Dauer und die Bewilligung des Erholungsurlaubs bzw. von Zusatzurlaub für das Urlaubsjahr 2005 gelten die im September 2005 jeweils maßgebenden Vorschriften bis zum 31. Dezember 2005 fort. Die Regelungen des TVöD gelten für die Bemessung des Urlaubsentgelts sowie für eine Übertragung von Urlaub auf das Kalenderjahr 2006.

(2) Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O überleitete Beschäftigte der Vergütungsgruppen I und Ia, die für das Urlaubsjahr 2005 einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub erworben haben, behalten bei einer Fünftageswoche diesen Anspruch für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Urlaubsregelungen des TVöD bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit gelten entsprechend.

(3) § 49 Abs. 1 und 2 MTArb/MTArb-O i. V. m. dem Tarifvertrag über Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter des Bundes gelten bis zum Inkrafttreten eines entsprechenden Tarifvertrags des Bundes fort; im Übrigen gilt Absatz 1 entsprechend.

(4) In den Fällen des § 48 a BAT/BAT-O oder § 48a MTArb/MTArb-O wird der nach der Arbeitsleistung im Kalenderjahr 2005 zu bemessende Zusatzurlaub im Kalenderjahr 2006 gewährt. Die nach Satz 1 zustehenden Urlaubstage werden auf den nach den Bestimmungen des TVöD im Kalenderjahr 2006 zustehenden Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit angerechnet. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 16 (TVÜ-Bund) Abgeltung

Durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert bzw. abgefunden werden. § 11 Abs. 2 Satz 3 und § 12 Abs. 6 bleiben unberührt.

Protokollerklärung zum 3. Abschnitt:

Einvernehmlich werden die Verhandlungen zur Überleitung der Entgeltsicherung bei

Leistungsminderung zurückgestellt. Da damit die fristgerechte Überleitung bei Beschäftigten, die eine Zahlung nach §§ 25, 37 MTArb/MTArb-O bzw. § 56 BAT/BAT-O erhalten, nicht sichergestellt ist, erfolgt am 1. Oktober 2005 eine Fortzahlung der bisherigen Bezüge als zu verrechnender Abschlag auf das Entgelt, das diesen Beschäftigten nach dem noch zu erzielenden künftigen Verhandlungsergebnis zusteht. Die in Satz 2 genannten Bestimmungen – einschließlich

etwaiger Sonderregelungen – finden in ihrem jeweiligen Geltungsbereich bis zum In-Kraft-Treten einer Neuregelung weiterhin Anwendung, und zwar auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2. § 55 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 BAT bleibt in seinem bisherigen Geltungsbereich unberührt. Sollte das künftige Verhandlungsergebnis geringer als bis dahin gewährte Leistungen ausfallen, ist eine Rückforderung ausgeschlossen.

§ 17 Eingruppierung

TVÜ-Bund	TVÜ-VKA
<p>(1) Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD (mit Entgeltordnung) gelten die §§ 22, 23 BAT/BAT-O einschließlich der Vergütungsordnung, die §§ 1, 2 Absätze 1 und 2 und § 5 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb (TVLohngrV) einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses mit Anlagen 1 und 2 sowie die entsprechenden Regelungen für das Tarifgebiet Ost über den 30. September 2005 hinaus fort. Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieses Tarifvertrages Anwendung. An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.</p> <p>(2) Abweichend von Absatz 1</p> <ul style="list-style-type: none"> – gelten Vergütungsordnung und Lohngruppenverzeichnis nicht für ab dem 1. Oktober 2005 in Entgeltgruppe 1 TVöD neu eingestellte Beschäftigte, – gilt die Vergütungsgruppe 1 der Vergütungsordnung zum BAT/BAT-O ab dem 1. Oktober 2005 nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt außertariflich. <p>(3) Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sind alle zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungs- bzw. Einreihungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 3.</p>	<p>(1) Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD (mit Entgeltordnung) gelten die §§ 22, 23, 25 BAT und Anlage 3 zum BAT, §§ 22, 23 BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen einschließlich der Vergütungsordnung sowie die landesbezirklichen Lohngruppenverzeichnisse gemäß Rahmentarifvertrag zu § 20 BMT-G und des Tarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis) über den 30. September 2005 hinaus fort. In gleicher Weise gilt Nr. 2a SR 2x i. V. m. § 11 Satz 2 BAT/BAT-O fort. Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieses Tarifvertrages Anwendung. An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.</p> <p>(2) Abweichend von Absatz 1</p> <ul style="list-style-type: none"> – gelten Vergütungsordnungen und Lohngruppenverzeichnisse nicht für ab dem 1. Oktober 2005 in Entgeltgruppe 1 TVöD neu eingestellte Beschäftigte, – gilt die Vergütungsgruppe I der Vergütungsordnung zum BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen ab dem 1. Oktober 2005 nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt außertariflich, – gilt die Entgeltordnung für Ärztinnen und Ärzte gemäß § 51 BT-K. <p>(3) Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 und der Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte sind alle zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 3 1. Alternative.</p>

(4) Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens der neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. Die Besitzstandszulage vermindert sich nach dem 30. September 2008 bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Abs. 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

(5) Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Oktober 2005 nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage I a) ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Tarifrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 9 Abs. 4 gilt entsprechend.

(6) In der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung erhalten Beschäftigte, denen ab dem 1. Oktober 2005 eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmiererzulage bemisst, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Tarifrecht erfüllt sind.

(7) Für Eingruppierungen bzw. Einreihungen zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage I a) und die Lohngruppen des Lohngruppen-

(4) Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens der neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. Die Besitzstandszulage vermindert sich nach dem 30. September 2008 bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Abs. 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Dies gilt auch im Hinblick auf die Problematik des § 2 Abs. 4 des Rahmentarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G (Eckeingruppierung in Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 im Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen) mit folgenden Maßgaben:

Neueinstellungen werden anstelle der Entgeltgruppe 5 zunächst der Entgeltgruppe 6 zugeordnet.

Über deren endgültige Zuordnung wird im Rahmen der Verhandlungen über die neue Entgeltordnung entschieden, die insoweit zunächst auf landesbezirklicher Ebene geführt werden.

(5) Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Oktober 2005 nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe der Vergütungsordnung (Anlage 1 a zum BAT) ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Tarifrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 9 Abs. 4 gilt entsprechend.

(6) In der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung erhalten Beschäftigte, denen ab dem 1. Oktober 2005 eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmiererzulage bemisst, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Tarifrecht erfüllt sind.

(7) Für Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Vergütungsordnung (Anlage 1 a) und die Lohngruppen der Lohngruppenverzeichnisse gemäß Anlage 3 den

verzeichnisses gemäß Anlage 4 TVÜ-Bund den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet. Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

(8) Beschäftigte, die zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung in Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden und die nach der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage I a) in Vergütungsgruppe II a BAT/BAT-O mit fünf- bzw. sechsjährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe I b BAT/BAT-O eingruppiert wären, erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14. Von Satz 1 werden auch Fallgruppen der Vergütungsgruppe I b BAT/BAT-O erfasst, deren Tätigkeitsmerkmale eine bestimmte Tätigkeitsdauer voraussetzen. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2.

(9) Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD gelten die bisherigen Regelungen für Vorarbeiter/innen und für Vorhandwerker/innen im bisherigen Geltungsbereich fort; dies gilt auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2. Satz 1 gilt für Lehrgesellen entsprechend. Ist anlässlich der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des § 14 TVöD zusätzlich eine Tätigkeit auszuüben, für die nach bisherigem Recht ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage für Vorarbeiter/innen, Vorhandwerker/innen oder Lehrgesellen besteht, erhält die/der Beschäftigte bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung abweichend von den Sätzen 1 und 2 sowie von § 14 Abs. 3 TVöD anstelle der Zulage nach § 14 TVöD für die Dauer der Ausübung sowohl der höherwertigen als auch der zulagenberechtigenden Tätigkeit eine persönliche Zulage in Höhe von insgesamt 10 v. H. ihres/seines Tabellenentgelts.

(10) Die Absätze 1 bis 9 gelten für besondere tarifvertragliche Vorschriften über die Eingruppierungen entsprechend.

Protokollerklärung zu § 17:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass in der noch zu verhandelnden Entgeltordnung die bisherigen unterschiedlichen

Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet. Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 7:

Die Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1 gilt entsprechend für übergeleitete und ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Pflegekräfte.

(8) Beschäftigte, die zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung in Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden und die nach der Vergütungsordnung (Anlage 1 a) in Vergütungsgruppe II BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen mit fünf- bzw. sechsjährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe I b BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen eingruppiert wären, erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14. Von Satz 1 werden auch Fallgruppen der Vergütungsgruppe I b BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen erfasst, deren Tätigkeitsmerkmale eine bestimmte Tätigkeitsdauer voraussetzen. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2.

(9) Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD gelten für Vorarbeiter/innen und Vorhandwerker/innen, Fachvorarbeiter/innen und vergleichbare Beschäftigte die bisherigen landesbezirklichen Regelungen und die Regelungen in Anlage 3 Teil I des Tarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis) im bisherigen Geltungsbereich fort; dies gilt auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2. Satz 1 gilt für Lehrgesellen/innen entsprechend, soweit hierfür besondere tarifliche Regelungen vereinbart sind. Ist anlässlich der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des § 14 TVöD zusätzlich eine Tätigkeit auszuüben, für die nach bisherigem Recht ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage für Vorarbeiter/innen und Vorhandwerker/innen, Fachvorarbeiter/innen und vergleichbare Beschäftigte oder Lehrgesellen/innen besteht, erhält die/der Beschäftigte abweichend von den Sätzen 1 und 2 sowie von § 14 Abs. 3 TVöD anstelle der Zulage nach § 14 TVöD für die Dauer der Ausübung sowohl der höherwertigen als auch der zulagenberechtigenden Tätigkeit eine persönliche Zulage in Höhe von 10 v. H. ihres/seines Tabellenentgelts.

(10) Die Absätze 1 bis 9 gelten für besondere tarifvertragliche Vorschriften über die Eingruppierungen entsprechend.

Protokollerklärung zu § 17:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass in der noch zu verhandelnden Entgeltordnung die bisherigen unterschiedlichen

materiellen Wertigkeiten aus Fachhochschulabschlüssen (einschließlich Sozialpädagogen/innen und Ingenieuren/innen) auf das Niveau der vereinbarten Entgeltwerte der Entgeltgruppe 9 ohne Mehrkosten (unter Berücksichtigung der Kosten für den Personenkreis, der nach der Übergangsphase nicht mehr in eine höhere bzw. niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert ist) zusammengeführt werden; die Abbildung von Heraushebungsmerkmalen oberhalb der Entgeltgruppe 9 bleibt davon unberührt. Sollte hierüber bis zum 31. Dezember 2007 keine einvernehmliche Lösung vereinbart werden, so erfolgt ab dem 1. Januar 2008 bis zum In-Kraft-Treten der Entgeltordnung die einheitliche Eingruppierung aller ab dem 1. Januar 2008 neu einzugruppierenden Beschäftigten mit Fachhochschulabschluss nach den jeweiligen Regeln der Entgeltgruppe 9 zu „V b BAT ohne Aufstieg nach IV b (mit und ohne FH-Abschluss)“.

materiellen Wertigkeiten aus Fachhochschulabschlüssen (einschließlich Sozialpädagogen/innen und Ingenieuren/innen) auf das Niveau der vereinbarten Entgeltwerte der Entgeltgruppe 9 ohne Mehrkosten (unter Berücksichtigung der Kosten für den Personenkreis, der nach der Übergangsphase nicht mehr in eine höhere bzw. niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert ist) zusammengeführt werden; die Abbildung von Heraushebungsmerkmalen oberhalb der Entgeltgruppe 9 bleibt davon unberührt. Sollte hierüber bis zum 31. Dezember 2007 keine einvernehmliche Lösung vereinbart werden, so erfolgt ab dem 1. Januar 2008 bis zum In-Kraft-Treten der Entgeltordnung die einheitliche Eingruppierung aller ab dem 1. Januar 2008 neu einzugruppierenden Beschäftigten mit Fachhochschulabschluss nach den jeweiligen Regeln der Entgeltgruppe 9 zu „V b BAT ohne Aufstieg nach IV b (mit und ohne FH-Abschluss)“.

Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 17 Abs. 1 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA

Vergleiche hierzu § 2 Abs. 1 AR-Ü.

Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 17 Abs. 7 TVÜ-Bund/VKA

Die Protokollerklärung zu § 17 Abs. 7 TVÜ-VKA findet mit der Maßgabe Anwendung, dass sie sich auf Beschäftigte bezieht, deren Vergütung sich nach den Vergütungsgruppenplänen 53 und 54 der Anlage 1 zur KAO bemisst.

§ 18

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 30. September 2005

TVÜ-Bund:

(1) Wird aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O übergeleiteten Beschäftigten in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 30. September 2007 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, findet der TVöD Anwendung. Ist die/der Beschäftigte in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet worden, gilt für die Bemessung der persönlichen Zulage § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend. Bei Überleitung in eine individuelle Endstufe gilt § 6 Abs. 3 Satz 2 entsprechend. In den Fällen des § 6 Abs. 4 bestimmt sich die Höhe der Zulage nach den Vorschriften des TVöD über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

(2) (nicht abgedruckt)

TVÜ-Bund/VKA:

(3) Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD gilt – auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2 – die Regelung des TVöD zur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit mit der Maßgabe, dass sich die Voraussetzungen für die übertragene höherwertige Tätigkeit nach § 22 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiter bestimmen.

§ 19 (TVÜ-Bund) Entgeltgruppen 2 Ü und 15 Ü

(1) (nicht abgedruckt)

(2) Übergeleitete Beschäftigte der Vergütungsgruppe 1 zum BAT/BAT-O unterliegen dem TVöD. Sie werden in die Entgeltgruppe 15 Ü mit folgenden Tabellenwerten übergeleitet:

Stufe 1	4.275
Stufe 2	4.750
Stufe 3	5.200
Stufe 4	5.500
Stufe 5	5.570

Die Verweildauer in den Stufen 1 bis 4 beträgt jeweils fünf Jahre. § 6 Abs. 4 findet keine Anwendung.

(3) (nicht abgedruckt)

Anstelle der §§ 20 bis 24 TVÜ-Bund und §§ 20 bis 34 TVÜ-VKA wird bestimmt:

§ 20

Jahressonderzahlung für das Jahr 2006

(1) Die Jahressonderzahlung 2006 erfolgt nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte (TV Zuwendung Ang.) vom 12. Oktober 1973 in der zuletzt geltenden Fassung. § 1 Abs. 1 Nr. 3 des Zuwendungstarifvertrages findet keine Anwendung. Eine Rückzahlungspflicht entfällt.

(2) Abs. 1 gilt auch für Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 2.

§ 21

Einmalzahlungen für 2006 und 2007

(1) Die von § 1 Abs. 1 und 2 erfassten Beschäftigten erhalten für die Jahre 2006 und 2007 jeweils eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro. Diese werden für das Jahr 2006 in einem Betrag mit der Monatsvergütung im September 2006 und für das Jahr 2007 in zwei Teilbeträgen in Höhe von jeweils 150 Euro mit den Bezügen für die Monate April und Juli 2007 ausgezahlt.

(2) Der Anspruch auf die Teilbeträge nach Abs. 1 besteht, wenn die/der Beschäftigte an mindestens einem Tag des jeweiligen Fälligkeitsmonats Anspruch auf Bezüge (Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall) gegen einen Arbeitgeber im Sinne des § 1 Abs. 1 hat; dies gilt auch für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wird. Die jeweiligen Teilbeträge werden auch gezahlt, wenn eine Beschäftigte wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1

des Mutterschutzgesetzes in dem jeweiligen Fälligkeitsmonat keine Bezüge erhalten hat.

(3) Nichtvollbeschäftigte erhalten den jeweiligen Teilbetrag der Einmalzahlung, der dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht. Maßgebend sind die jeweiligen Verhältnisse zum Auszahlungszeitpunkt nach Abs. 1.

(4) Die Einmalzahlungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 22

Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Bezüge im Sinne des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT für Arbeitsleistungen bis zum 30. September 2006 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. September 2006 beendet worden wäre.

§ 23

Anrechnung von Wege- und Umkleidezeiten

Bestehende Regelungen zur Anrechnung von Wege- und Umkleidezeiten auf die Arbeitszeit bleiben durch das In-Kraft-Treten des TVöD unberührt.

§ 24

In-Krafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Oktober 2006 in Kraft.

Anlage 3 TVÜ-VKA

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

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15	Ia	–
	Ib mit Aufstieg nach Ia (zwingend Stufe 1, keine Stufe 6)	
14	Ib ohne Aufstieg nach Ia	–

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
13	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung voraussetzen (II mit und ohne Aufstieg nach Ib) [ggf. nach Zulagenregelung nach § 17 Abs. 8 TVÜ] und weitere Beschäftigte, die nach der Vergütungsordnung zum BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen unmittelbar in Verg.Gr. II eingruppiert sind	–
12	III mit Aufstieg nach II	–
11	III ohne Aufstieg nach II	–
	IVa mit Aufstieg nach III	
10	IVa ohne Aufstieg nach III	–
	IVb mit Aufstieg nach IVa	
	Vb in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa	
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa	9 (zwingend Stufe 1, Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
	Vb mit Aufstieg nach IVb	
	Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)	
8	Vc mit Aufstieg nach Vb	7 mit Aufstieg nach 8 und 8a
	Vc ohne Aufstieg nach Vb	
7	Keine	7 mit Aufstieg nach 7a
		6 mit Aufstieg nach 7 und 7a
6	VIb mit Aufstieg nach Vc	6 mit Aufstieg nach 6a
	VIb ohne Aufstieg nach Vc	5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit Aufstieg nach VIb	5 mit Aufstieg nach 5a
	VII ohne Aufstieg nach VIb	4 mit Aufstieg nach 5 und 5a
4	Keine	4 mit Aufstieg nach 4a
		3 mit Aufstieg nach 4 und 4a
3	VIII mit Aufstieg nach VII	3 mit Aufstieg nach 3a
	VIII ohne Aufstieg nach VII	2 mit Aufstieg nach 3 und 3a
2Ü	Keine	2 mit Aufstieg nach 2a
		1 mit Aufstieg nach 2 und 2a
2	IXa mit Aufstieg nach VIII	1 mit Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
	IX mit Aufstieg nach IXa oder VIII	
	X (keine Stufe 6)	

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
1	Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel – Essens- und Getränkeausgeber/innen – Garderobenpersonal – Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich – Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks – Wärter/innen von Bedürfnisanstalten – Servierer/innen – Hausarbeiter/innen – Hausgehilfe/Hausgehilfin – Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion)	
	Ergänzungen können durch landesbezirklichen Tarifvertrag geregelt werden.	
	Hinweis: Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen tariflichen Zuordnungen zu Vergütungs-/Lohngruppen.	

Kr-Anwendungstabelle

Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle	Entgeltgruppe KR	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR / KR-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 12	12a	XII mit Aufstieg nach XIII	–	–	3.200	3.550 nach 2 J. St. 3	4.000 nach 3 J. St. 4	4.200
EG 11	11b	XI mit Aufstieg nach XII	–	–	–	3.200	3.635	3.835
EG 11	11a	X mit Aufstieg nach XI	–	–	2.900	3.200 nach 2 J. St. 3	3.635 nach 5 J. St. 4	–
EG 10	10a	IX mit Aufstieg nach X	–	–	2.800	3.000 nach 2 J. St. 3	3.380 nach 3 J. St. 4	–
EG 9, EG 9b	9d	VIII mit Aufstieg nach IX	–	–	2.730	2.980 nach 4 J. St. 3	3.180 nach 2 J. St. 4	–
	9c	VII mit Aufstieg nach VIII	–	–	2.650	2.840 nach 5 J. St. 3	3.020 nach 5 J. St. 4	–
	9b	VI mit Aufstieg nach VII	–	–	2.410	2.730 nach 5 J. St. 3	2.840 nach 5 J. St. 4	–
		VII ohne Aufstieg						
	9a	VI ohne Aufstieg	–	–	2.410	2.495 nach 5 J. St. 3	2.650 nach 5 J. St. 4	–

Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle	Entgeltgruppe KR	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR / KR-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 7, EG 8, EG 9b	8a	Va mit Aufstieg nach VI	–	2.130	2.240	2.330	2.495	2.650
		V mit Aufstieg nach Va und VI						
		V mit Aufstieg nach VI	2.000					
EG 7, EG 8	7a	V mit Aufstieg nach Va	–	2.000	2.130	2.330	2.430	2.533
		IV mit Aufstieg nach V und Va	1.850					
		IV mit Aufstieg nach V						–
EG 4, EG 6	4a	II mit Aufstieg nach III und IV	1.652	1.780	1.900	2.155	2.220	2.340
		III mit Aufstieg nach IV						
EG 3, EG 4	3a	I mit Aufstieg nach II	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	2.081

Anlage 2 TVÜ-Bund

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

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15Ü	I	Keine
15	Keine Stufe 6	Keine
	Ia	
	Ia nach Aufstieg aus Ib	
	Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia	
14	Keine Stufe 6	Keine
	Ib ohne Aufstieg nach Ia	
	Ib nach Aufstieg aus IIa	
	IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib	
13	Keine Stufe 6	Keine
	IIa ohne Aufstieg nach Ib	
12	Keine Stufe 6	Keine
	IIa nach Aufstieg aus III	
	III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa	
11	Keine Stufe 6	Keine
	III ohne Aufstieg nach IIa	
	III nach Aufstieg aus IVa	
	IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	
10	Keine Stufe 6	Keine
	IVa ohne Aufstieg nach III	
	IVa nach Aufstieg aus IVb	
	IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa	
	Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zu Stufe 1)	
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Va ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Vb (keine Stufe 6)	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
	Va mit ausstehendem Aufstieg nach IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) Va ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	
	Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
8	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb	8a
	Vc ohne Aufstieg nach Vb	
	Vc nach Aufstieg aus VIb	8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a
7	Keine	7a
		7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a
		7 nach Aufstieg aus 6
		6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a
6	VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc	6a
	VIb ohne Aufstieg nach Vc	6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a
	VIb nach Aufstieg aus VII	6 nach Aufstieg aus 5
		5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a
5		5a
	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VIb	5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a
	VII ohne Aufstieg nach VIb	5 nach Aufstieg aus 4
	VII nach Aufstieg aus VIII	
		4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a
4	Keine	4a
		4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a
		4 nach Aufstieg aus 3
		3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a
3	Keine Stufe 6	3a
		3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a
	VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII	3 nach Aufstieg aus 2 und 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a
	VIII ohne Aufstieg nach VII	3 nach Aufstieg aus 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
	VIII nach Aufstieg aus IXb	3 nach Aufstieg aus 2 und 2a (keine Stufe 6)
		2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a
		2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a
		2a nach Aufstieg aus 2 (keine Stufe 6)
		2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a, 3 und 3a
		2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)
2Ü	Keine	2a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a 2 nach Aufstieg aus 1 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a
2	IXa	
	IXb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII	1a (keine Stufe 6)
	IXb mit ausstehendem Aufstieg nach IXa	1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
	IXb nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6)	
	X (keine Stufe 6)	
1	Keine	Keine

III. Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen, bei Personalabbau und Einschränkung bzw. Schließung von Einrichtungen und Dienststellen (Sicherungsordnung-KAO) – Anlage 8 zur KAO

Die Sicherungsordnung-KAO wird als Anlage 8 zur KAO mit Wirkung vom 1. März 2007 wie folgt neu gefasst:

Anlage 8 zur KAO

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

Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 6. Dezember 1995 (Abl. 57 S. 43) – geändert durch Beschluss vom 17. Dezember 2004 (Abl. 61 S. 282) und vom 16. Februar 2007

**§ 1
Grundlegung**

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und anderen Einschränkungen – insbesondere

der Aufgabe von Tätigkeitsfeldern – sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Dienstgeber zu beachten. Diesen Zielen dienen die nachstehenden Vorschriften.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind:

- a) vom Dienstgeber veranlasste erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder
- b) Abbau von Personalstellen oder
- c) Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern,

wenn dies zu einer Änderung der dienstvertraglich vereinbarten Tätigkeit oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

(2) Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1 sind insbesondere:

- a) Streichung oder Reduzierung (mindestens 25 %) von Personalstellen,
- b) Stilllegung oder Auflösung von Dienststellen und Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- c) Verlegung oder Ausgliederung von Dienststellen und Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- d) Zusammenlegung von Dienststellen und Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- e) Verlagerung von Aufgaben zwischen Dienststellen und Einrichtungen,
- f) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

(3) Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z. B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Abs. 1. Für das Vorliegen von Maßnahmen ist es jedoch unerheblich, wenn dadurch auch zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden. Eine Reduzierung der dienstlichen Inanspruchnahme fällt nicht unter § 2.

(4) Ein Angebot im Sinne der **Sicherungsordnung** ist gegeben, wenn dem/der Beschäftigten ein schriftlicher Arbeitsvertrag oder eine entsprechende Anstellungszusage vorgelegt wird.

(5) Diese Ordnung gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs nach § 613 a BGB.

Anmerkungen zu § 2:

1. Ob bei einer Rationalisierungsmaßnahme nach Abs. 1 Buchst. a) eine Änderung in erheblichem bzw. in wesentlichem Umfang vorliegt, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen. Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Änderungen haben wird. Ist eine Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Beschäftigte zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.
2. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Dienstverträgen geleistete Arbeit künftig aufgrund von Werkverträgen durchgeführt werden soll.

§ 3 Beteiligung der Mitarbeitervertretung und der Beschäftigten

(1) Der Dienstgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen Maßnahmen zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten. Unbeschadet hiervon hat der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung nach Maßgabe der §§ 40 bis 46 MVG zu beteiligen.

(2) Unbeschadet des Abs. 1 soll der Dienstgeber die Beschäftigten, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Maßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 4 Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Dienstgeber ist gegenüber den von einer Maßnahme im Sinne des § 2 Abs. 1 betroffenen Beschäf-

tigten nach den Abs. 2 bis 4 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung voraus (§ 5).

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Beschäftigten einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die Beschäftigten in der neuen Tätigkeit im bisherigen Umfang beschäftigt bleiben. Bei dem Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Dienstgeber gilt folgende Reihenfolge:

- a) Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder Einrichtung an demselben Ort,
- b) Arbeitsplatz in einer Dienststelle oder Einrichtung mit demselben Aufgabengebiet an einem anderen Ort oder in einer Dienststelle oder Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet an demselben Ort,
- c) Arbeitsplatz in einer Dienststelle oder Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet an einem anderen Ort.

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit den Beschäftigten abgewichen werden. Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabs. 1 nicht zur Verfügung, sollen die betroffenen Beschäftigten entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihnen dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann den Beschäftigten kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Abs. 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, ihnen einen anderen Arbeitsplatz anzubieten.

Abs. 2 Unterabs. 2 und 3 gelten entsprechend.

Falls innerhalb von zwei Jahren ein Arbeitsplatz nach Abs. 2 zu besetzen ist, muss dieser den betroffenen Beschäftigten angeboten werden.

Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann kein Arbeitsplatz im Sinne der Abs. 2 und 3 zur Verfügung gestellt oder angeboten werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, sich um einen vergleichbaren freien oder in absehbarer Zeit frei werdenden Arbeitsplatz bei einem anderen Dienstgeber des diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Dienstes in demselben Kirchenbezirk und bei Nichtvorhandensein eines Arbeitsplatzes im Landkreis oder Stadtkreis zu bemühen. In begründeten Fällen können Mitarbei-

tervertretung und Dienststellenleitung einen anderen räumlichen Umkreis vereinbaren. Sein Bemühen hat der Dienstgeber zu dokumentieren und auf Verlangen nachzuweisen, indem er seine konkreten Anfragen und die erhaltenen Antworten vorlegt bzw. glaubhaft macht, dass er trotz Rückfrage keine Antwort auf die jeweilige Anfrage erhalten hat.

(5) Die Beschäftigten sind verpflichtet, einen ihnen angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Abs. 2 und 3 anzunehmen, es sei denn, dass ihnen die Annahme nach ihren Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann. Satz 1 gilt in den Fällen des Abs. 4 entsprechend, wenn ihnen von einem anderen Arbeitgeber ein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten wurde.

§ 5

Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Dienstgeber rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt der Dienstgeber die Kosten. In den Fällen des § 2 Abs. 1 Buchst. b) und c) trägt der Dienstgeber die Kosten nur insoweit, als ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist. Die Beschäftigten dürfen ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern. Geben die Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

(2) Die betroffenen Beschäftigten sind für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate unter Anrechnung des auf den Freistellungszeitraum entfallenden Erholungsurlaubs, von der Arbeit freizustellen. Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzen die Betroffenen nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihnen zu vertretenden Grunde das Dienstverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Dienstgeber berechtigt, das nach Abs. 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

§ 6

Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist den Beschäftigten eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Dienstverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Dienstverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn den Beschäftigten ein Arbeitsplatz nach § 4 Abs. 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder sie einen Arbeitsplatz entgegen § 4 Abs. 5 nicht annehmen. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 34 KAO eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Für unkündbare Beschäftigte gilt § 34 a KAO.

(4) Beschäftigte, die auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, sollen auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 7

Entgeltsicherung

(1) Haben Beschäftigte in den Fällen des § 4 Abs. 3 durch die Veränderungen der Beschäftigung und als Folge dessen eine Verminderung des Entgelts erlitten, jedoch eine Beschäftigungszeit im Geltungsbereich des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der Evang. Landeskirche in Württemberg von mindestens 10 Jahren zurückgelegt, so erhalten sie in dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis bei dem bisherigen Dienstgeber eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem bisherigen und dem neuen Entgelt (15 KAO). Der Anteil des Entgelts, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird bei der Berechnung der Zulage nicht berücksichtigt. Bemessungsgrundlage ist der letzte Kalendermonat vor Aufnahme der neuen Tätigkeit.

(2) Die persönliche Zulage vermindert sich, wenn der/die Beschäftigte beim Wechsel der Beschäftigung das 50. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um die Hälfte der sich aus einer allgemeinen Erhöhung der Vergütung ergebenden Mehrbeträge, in den übrigen Fällen um die vollen Mehrbeträge aus einer allgemeinen Erhöhung der Vergütung. Die persönliche Zulage vermindert sich ferner um den Erhöhungsbetrag aus einer späteren höheren Eingruppierung bzw. Höhergruppierung oder aus der Gewährung einer Zulage

nach § 14 KAO für die Zeit der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit. Bei unkündbaren Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, unterbleibt die Verminderung.

(3) Bei einer Beschäftigungszeit von weniger als zehn, aber mindestens drei Jahren gilt Abs. 1 mit der Einschränkung, dass die Zulage für längstens sechs Monate gewährt wird.

(4) Wird mit den Betroffenen für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die bisherige vereinbart, ist die Zulage in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(5) Die persönliche Zulage wird neben dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit bezahlt. Sie ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 21 KAO. § 24 Abs. 2 KAO gilt entsprechend. Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3 KAO) und der Jahressonderzahlung (§ 20 KAO) berücksichtigt.

(6) Die Abs. 2 bis 5 gelten nicht, wenn die Betroffenen ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 5 verweigern oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihnen zu vertretenden Grund abgebrochen wird. Die persönliche Zulage entfällt ebenfalls, wenn die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe abgelehnt wird.

Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der/die Beschäftigte einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach § 236, § 236 a oder § 237 a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder einer Zusatzversorgungseinrichtung hat.

(7) Bei Entgeltsicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

§ 8

Abfindung

(1) Beschäftigte, die aus einem der in § 2 dieser Ordnung genannten Gründe aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber oder auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und zu diesem Zeitpunkt eine Beschäftigungszeit im Geltungsbereich des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der Evang. Landeskirche in Württemberg von mindestens drei Jahren zurückgelegt haben, erhalten eine Abfindung nach Maßgabe folgender Tabelle:

Beschäftigungszeit	Bis zum vollendeten 40. Lebensjahr
3 Jahre	–
5 Jahre	2 Bruttomonatsentgelte
7 Jahre	3 Bruttomonatsentgelte
9 Jahre	4 Bruttomonatsentgelte
11 Jahre	5 Bruttomonatsentgelte
13 Jahre	6 Bruttomonatsentgelte
15 Jahre	7 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit bei demselben Dienstgeber	Bis zum vollendeten 40. Lebensjahr
17 Jahre	8 Bruttomonatsentgelte
19 Jahre	9 Bruttomonatsentgelte
21 Jahre	10 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit	Nach dem vollendeten 40. Lebensjahr
3 Jahre	2 Bruttomonatsentgelte
5 Jahre	3 Bruttomonatsentgelte
7 Jahre	4 Bruttomonatsentgelte
9 Jahre	5 Bruttomonatsentgelte
11 Jahre	6 Bruttomonatsentgelte
13 Jahre	7 Bruttomonatsentgelte
15 Jahre	8 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit bei demselben Dienstgeber	Nach dem vollendeten 40. Lebensjahr
17 Jahre	9 Bruttomonatsentgelte
19 Jahre	10 Bruttomonatsentgelte
21 Jahre	11 Bruttomonatsentgelte
23 Jahre	12 Bruttomonatsentgelte
25 Jahre	13 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit	Nach dem vollendeten 45. Lebensjahr
3 Jahre	2 Bruttomonatsentgelte
5 Jahre	3 Bruttomonatsentgelte
7 Jahre	5 Bruttomonatsentgelte
9 Jahre	6 Bruttomonatsentgelte
11 Jahre	7 Bruttomonatsentgelte
13 Jahre	8 Bruttomonatsentgelte
15 Jahre	9 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit bei demselben Dienstgeber	Nach dem vollendeten 45. Lebensjahr
17 Jahre	10 Bruttomonatsentgelte
19 Jahre	11 Bruttomonatsentgelte
21 Jahre	12 Bruttomonatsentgelte
23 Jahre	13 Bruttomonatsentgelte
25 Jahre	14 Bruttomonatsentgelte

Beschäftigungszeit	Nach dem vollendeten 50. Lebensjahr
3 Jahre	3 Bruttononatsentgelte
5 Jahre	4 Bruttononatsentgelte
7 Jahre	6 Bruttononatsentgelte
9 Jahre	7 Bruttononatsentgelte
11 Jahre	9 Bruttononatsentgelte
13 Jahre	10 Bruttononatsentgelte
15 Jahre	11 Bruttononatsentgelte
Beschäftigungszeit bei demselben Dienstgeber	Nach dem vollendeten 50. Lebensjahr
17 Jahre	12 Bruttononatsentgelte
19 Jahre	13 Bruttononatsentgelte
21 Jahre	14 Bruttononatsentgelte
23 Jahre	15 Bruttononatsentgelte
25 Jahre	16 Bruttononatsentgelte
Beschäftigungszeit	Nach dem vollendeten 55. Lebensjahr
3 Jahre	3 Bruttononatsentgelte
5 Jahre	5 Bruttononatsentgelte
7 Jahre	7 Bruttononatsentgelte
9 Jahre	9 Bruttononatsentgelte
11 Jahre	11 Bruttononatsentgelte
13 Jahre	12 Bruttononatsentgelte
15 Jahre	13 Bruttononatsentgelte
Beschäftigungszeit bei demselben Dienstgeber	Nach dem vollendeten 55. Lebensjahr
17 Jahre	14 Bruttononatsentgelte
19 Jahre	15 Bruttononatsentgelte
21 Jahre	16 Bruttononatsentgelte
23 Jahre	17 Bruttononatsentgelte
25 Jahre	18 Bruttononatsentgelte

Bruttononatsentgelt ist der Betrag, der den Beschäftigten gemäß § 15 KAO – ggf. i. V. m. den Vorschriften der AR-Ü – im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hat der Dienstgeber das Dienstverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder falls Kündigungsschutzklage erhoben wurde, endgültig feststeht, dass die Beschäftigten ausgeschieden sind.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a) der/die Beschäftigte einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach § 236, § 236 a oder § 237 a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungs-

einrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder einer Zusatzversorgungseinrichtung hat.

b) die Kündigung aus einem von dem/der Beschäftigten zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung einer angebotenen zumutbaren Tätigkeit beim selben, bei einem anderen diakonischen oder kirchlichen Arbeitgeber oder bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes entgegen § 4 Abs. 5, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 5) erfolgt ist oder

c) der/die Beschäftigte im Einvernehmen mit dem Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, weil sie bzw. er in unmittelbarem Anschluss von einem anderen diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Arbeitgeber übernommen wird.

(4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nicht zu.

§ 9

Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Arbeitsrechtsregelung bestehen nicht, wenn die Mitarbeiter erwerbs- oder berufsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung sind oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 SGB VI oder einer Zusatzversorgungseinrichtung erfüllen.

Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 236 a oder § 237 a SGB VI erfüllen, solange ihre Versorgungsrente nach § 55 Abs. 6 der Satzung der ZVK oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und werden die Beschäftigten das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Abs. 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Treten die Beschäftigten innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Arbeitgeber ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zur Hälfte zurückzuzahlen.

§ 10

Sonstige Bestimmungen

(1) Leistungen, die Beschäftigten nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach dieser Ordnung anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Dienstgeber (z. B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) Die Beschäftigten sind verpflichtet, die ihnen nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Sie haben den Dienstgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihnen gewährten Leistungen im Sinne des Abs. 1 unverzüglich zu unterrichten.

Kommen die Beschäftigten ihren Verpflichtungen nach Unterabs. 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihnen Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

(3) In begründeten Einzelfällen kann durch Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission – Landeskirche und Diakonie in Württemberg – hiervon teilweise oder ganz abgewichen werden.

§ 11

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2005 in Kraft.

IV. Änderung verschiedener Arbeitsrechtlicher Regelungen im Zusammenhang mit der Neufassung der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO)

Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 16. Februar 2007

1. Änderung der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung

Die Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung vom 27. September 2002 (Abl. 60 S. 187) wird wie folgt geändert:

- a) In § 1 wird die Zahl „3“ durch die Zahl und den Buchstaben „1 b“ ersetzt.
- b) In § 2 Abs. 3 wird die Zahl „26“ durch die Zahl „25“ ersetzt.

2. Änderung der Auszubildendenordnung

Die Arbeitsrechtliche Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden im Kirchlichen Dienst (Auszubildendenordnung) vom 3. Februar 1993 (Abl. 55 S. 485) wird wie folgt geändert:

- a) In § 2 Abs. 6 werden die Zahlen „12 und 12 a“ durch die Zahl „6“ ersetzt.
- b) In § 7 Abs. 2 wird die Zahl „22 b“ durch die Zahl „8“ ersetzt.

3. Änderung der Anerkennungspraktikantenordnung

Die Arbeitsrechtliche Regelung über die Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes sowie der Religionspädagogen, Gemeindediakone, Jugendreferenten, Sozialdiakone und sonstige Berufe (Anerkennungspraktikantenordnung) vom 3. Februar 1993 / 12. Juni 1997 (Abl. 57 S. 348) wird wie folgt geändert:

- a) In § 3 Abs. 3 lit. a werden die Worte „der Grundvergütung der Vergütungsgruppe V b (23. Lebensjahr) und des Ortszuschlages der Stufe 1 zzgl. des Verheiratenzuschlags“ durch die Worte „des Monatsentgelts der Entgeltgruppe 9 Stufe 1“ ersetzt.
- b) In § 3 Abs. 4 werden die Zahlen „12 und 12 a“ durch die Zahl „6“ ersetzt.
- c) In § 3 Abs. 5 wird die Zahl „22 b“ durch die Zahl „8“ ersetzt.

4. Inkrafttreten

Die Änderungen der Nummern 1 bis 3 treten rückwirkend zum 1. Oktober 2006 in Kraft.

Für Anerkennungspraktikantinnen und -praktikanten nach Nr. 3 dieser Regelung, die ihr Anerkennungspraktikum vor dem 1. Oktober 2006 begonnen haben, richtet sich die Praktikantenvergütung nach den bis 30. September 2006 geltenden Bestimmungen der Anerkennungspraktikantenordnung.

Amtsblatt

Laufender Bezug nur durch das Referat Interne Verwaltung des Evangelischen Oberkirchenrats.

Bezugspreis jährlich 25,00 Euro, zuzüglich Porto- und Versandkosten.

Erscheinungsweise: monatlich.

Der Bezug kann zwei Monate vor dem 31. Dezember eines jeden Jahres gekündigt werden.

Einzelnummern laufender oder früherer Jahrgänge können vom Referat Interne Verwaltung des Evangelischen Oberkirchenrats – soweit noch vorrätig – bezogen werden.

Preis je Einzelheft: 2,00 Euro.

Herausgeber

Evangelischer Oberkirchenrat

Postfach 10 13 42, 70012 Stuttgart

Dienstgebäude: Gänsheidestraße 4, 70184 Stuttgart

Telefon 0711 2149-0

Herstellung

Evangelisches Medienhaus GmbH

Augustenstraße 124, 70197 Stuttgart

Konten der Kasse

des Evangelischen Oberkirchenrats

Nr. 2 003 225 Landesbank Baden-Württemberg

(BLZ 600 501 01)

Nr. 400 106 Evang. Kreditgenossenschaft Stuttgart

(BLZ 600 606 06)