

# KIRCHLICHES AMTSBLATT

## FÜR DIE DIÖZESE MÜNSTER

Nr. 17

Münster, den 1. September 2018

Jahrgang CLI

### INHALT

#### Akten Papst Franziskus

Art. 158 Botschaft von Papst Franziskus zum 52. Welttag der sozialen Kommunikationsmittel am 09.09.2018 261

#### Verlautbarungen der deutschen Bischöfe

Art. 159 Aufruf der deutschen Bischöfe zum Caritas-Sonntag 2018 264

#### Erlasse des Bischofs

Art. 160 Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) – Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 04.07.2018 265

Art. 161 Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 04.07.2018 zur Berufsausbildungsordnung. 312  
Art. 162 Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 04.07.2018 zur Ordnung für Praktikantinnen und Praktikanten 313  
Art. 163 Geändertes Anmeldeverfahren zu Fort- und Weiterbildungen für Priester, Diakone und Pastoralreferent/-innen 314  
Art. 164 Personalveränderungen 314  
Art. 165 Unsere Toten 315

### Akten Papst Franziskus

#### Art. 158 **Botschaft von Papst Franziskus zum 52. Welttag der sozialen Kommunikationsmittel am 09.09.2018**

*»Die Wahrheit wird euch befreien« (Joh 8,32).  
Fake News und Journalismus für den Frieden*

*Liebe Brüder und Schwestern,*

im Plan Gottes ist die Kommunikation eine wesentliche Art und Weise, Gemeinschaft zu leben. Der Mensch, Abbild und Ebenbild des Schöpfers, hat die Fähigkeit, das Wahre, das Gute und das Schöne zum Ausdruck zu bringen und es mit den anderen zu teilen. Er hat die Fähigkeit, von seiner Erfahrung und von der Welt zu erzählen, und so die Grundlagen für das Gedächtnis und das Verständnis der Ereignisse zu schaffen. Wenn sich der Mensch aber von Hochmut und Egoismus leiten lässt, kann es passieren, dass er seine Kommunikationsgabe auf eine entstellte Weise nutzt, wie schon die biblischen Erzählungen von Kain und Abel oder vom Turm zu Babel zeigen (vgl. Gen 4,1-16; 11,1-9). Diese Entstellung kommt in einer Verdrehung der Wahrheit auf individueller wie auch kollektiver Ebene zum Ausdruck. Dabei wird die Kommunikation doch erst in der Treue zur Logik Gottes zum Raum, in

dem die eigene Verantwortung für die Wahrheitsuche und den Aufbau des Guten zum Ausdruck kommt! In einem zusehends von Schnelligkeit geprägten und in ein digitales System eingebetteten Kommunikationskontext, können wir heute das Phänomen der „Falschmeldungen“ beobachten, der sogenannten *Fake News*: ein Phänomen, das nachdenklich stimmt und mich dazu veranlasst hat, diese Botschaft dem Thema der Wahrheit zu widmen, wie es meine Vorgänger seit Paul VI. schon mehrere Male getan haben (vgl. *Botschaft 1972: Die sozialen Kommunikationsmittel im Dienst der Wahrheit*). So möchte ich einen Beitrag zu unserer gemeinsamen Verpflichtung bringen, der Verbreitung von Falschmeldungen zuvorzukommen, den Wert des Journalistenberufes neu zu entdecken und uns wieder auf die persönliche Verantwortung zu besinnen, die ein jeder von uns bei der Mitteilung der Wahrheit trägt.

#### *1. Was ist an „Falschmeldungen“ falsch?*

*Fake News* ist ein umstrittener, vieldiskutierter Begriff. Normalerweise ist damit die im Internet oder in den traditionellen Medien verbreitete Desinformation gemeint: gegenstandslose Nachrichten also, die sich auf inexistenten oder verzerrten Daten stützen und darauf abzielen, den Adressaten zu täuschen, wenn nicht gar zu manipulieren.

Die Verbreitung solcher Nachrichten kann gezielt erfolgen, um politische Entscheidungen zu beeinflussen oder Vorteile für wirtschaftliche Einnahmen zu erlangen.

Die Wirksamkeit der *Fake News* liegt vor allem in ihrer *mimetischen Natur*, in ihrer Fähigkeit der Nachahmung also, um glaubhaft zu erscheinen. Darüber hinaus sind solche Meldungen, die zwar falsch, aber plausibel sind, verhänglich: indem sie sich Stereotype und Vorurteile zunutze machen, die in einem bestimmten sozialen Gefüge vorherrschen, ist es ihnen nämlich ein Leichtes, die Aufmerksamkeit ihrer Zielgruppen auf sich zu lenken und Gefühle anzusprechen, die schnell und unmittelbar ausgelöst werden können: Angst, Verachtung, Wut und Frustration. Die Verbreitung solcher Meldungen erfolgt durch manipulative Nutzung der sozialen Netzwerke und dank deren spezifischer Funktionsweise: so erhalten auch Inhalte, die eigentlich jeder Grundlage entbehren, eine so große Sichtbarkeit, dass der Schaden selbst dann nur schwer eingedämmt werden kann, wenn von maßgeblicher Seite eine Richtigstellung erfolgt.

Die Schwierigkeit, *Fake News* aufzudecken und auszumerzen, hat auch mit dem Umstand zu tun, dass die Interaktion der Personen oft innerhalb homogener digitaler Räume erfolgt, zu denen divergierende Meinungen oder Blickwinkel nicht durchdringen können. Diese *Logik der Desinformation* führt also nicht nur dazu, dass es zu keiner gesunden Auseinandersetzung mit anderen Informationsquellen kommt, welche Vorurteile in Frage stellen und einen konstruktiven Dialog entstehen lassen könnte, sondern dass man sogar riskiert, sich zum unfreiwilligen Verbreiter parteiischer Meinungen zu machen, die jeder Grundlage entbehren. Das Drama der Desinformation ist die Diskreditierung des anderen, seine Stilisierung zum Feindbild bis hin zu einer Dämonisierung, die Konflikte schüren kann. Falschmeldungen gehen also mit intoleranten und zugleich reizbaren Haltungen einher und führen nur zur Gefahr, dass Arroganz und Hass eine immer weitere Verbreitung finden. Denn das ist es, wozu die Falschheit letztlich führt.

## 2. Wie erkennt man *Fake News*?

Niemand von uns kann sich der Verantwortung entziehen, solchen Unwahrheiten entgegenzutreten. Das ist kein leichtes Unterfangen, da sich die Desinformation oft auf sehr gemischte Inhalte stützt, die gewollt evasiv und unterschwellig irreführend sind, und sich mitunter raffinierter Mechanismen bedienen. Lobenswert sind daher Bildungsinitiativen, die lehren, wie man den Kommunikationskon-

text einordnen und beurteilen kann, ohne sich dabei zum ungewollten Verbreiter von Desinformation zu machen, sondern diese stattdessen aufdeckt. Lobenswert sind ebenso institutionelle und rechtliche Initiativen, die die Eindämmung dieses Phänomens durch entsprechende normative Maßnahmen vorantreiben, wie auch das Bestreben seitens der Technologie- und Medienunternehmen, mit Hilfe neuer Kriterien nachzuweisen, wer sich hinter den Millionen von digitalen Profilen versteckt.

Der Schutz vor den Mechanismen der Desinformation und das Erkennen derselben macht jedoch auch eine sorgfältige Unterscheidung erforderlich. Es geht hier nämlich darum, das aufzudecken, was man als die „Logik der Schlange“ bezeichnen könnte, die sich überall verstecken und jederzeit zubeißen kann. Es handelt sich um die Strategie der »schlauhen Schlange«, von der das *Buch Genesis* spricht und die sich an den Anfängen der Menschheit zum Urheber der ersten „*Fake News*“ (vgl. *Gen* 3,1-15) gemacht hat. Die tragische Konsequenz war der Sündenfall, der dann den ersten Brudermord zur Folge hatte (vgl. *Gen* 4) und zahllose andere Formen des Bösen gegen Gott, den Nächsten, die Gesellschaft und die Schöpfung. Die Strategie dieses gerissenen »Vaters der Lüge« (*Joh* 8,44) ist nichts anderes als eben die *Mimesis*: eine gefährliche Verführung, die sich mit vielversprechenden, aber unwahren Argumenten ins Herz des Menschen schleicht. So wird im Bericht vom Sündenfall ja auch erzählt, wie sich der Verführer der Frau nähert und vorgibt, ein Freund zu sein und ihr Wohl am Herzen zu haben. Das Gespräch mit ihr beginnt er mit einer Aussage, die zwar wahr ist, aber doch nur zum Teil: »Hat Gott wirklich gesagt: Ihr dürft von keinem Baum des Gartens essen?« (*Gen* 3,1). In Wahrheit hatte Gott dem Adam aber nicht gesagt, dass er *von keinem Baum* essen dürfe, sondern *nur von einem nicht*: »Vom Baum der Erkenntnis von Gut und Böse darfst du nicht essen« (*Gen* 2,17). Das stellt die Frau der Schlange gegenüber zwar richtig, auf ihre Provokation geht sie aber dennoch ein: »Nur von den Früchten des Baumes, der in der Mitte des Gartens steht, hat Gott gesagt: Davon dürft ihr nicht essen und daran dürft ihr nicht rühren, sonst werdet ihr sterben!« (*Gen* 3,3). Diese Antwort hat einen legalistischen, pessimistischen Beigeschmack: Nachdem die Frau dem Fälscher Glauben geschenkt hat, lässt sie sich von seiner Darlegung der Fakten anziehen und wird in die Irre geführt. So schenkt sie ihm zunächst Aufmerksamkeit, als er ihr versichert: »Nein, ihr werdet nicht sterben!« (*Gen* 3,4). Danach erhält die Dekonstruktion des Verführers einen glaubhaften Anstrich: »Gott weiß vielmehr: Sobald ihr davon esst,

gehen euch die Augen auf; ihr werdet wie Gott und erkennt Gut und Böse« (*Gen 3,5*). Und so wird die väterliche Ermahnung Gottes, die das Gute zum Ziel hatte, am Ende diskreditiert, um der verlockenden Versuchung des Feindes nachgeben zu können: »Da sah die Frau, dass es köstlich wäre, von dem Baum zu essen, dass der Baum eine Augenweide war und begehrenswert war ...« (*Gen 3,6*). Diese biblische Erzählung lässt uns also eine Tatsache erkennen, die für unser Thema wesentlich ist: keine Desinformation ist harmlos. Im Gegenteil: dem zu vertrauen, was falsch ist, hat unheilvolle Folgen. Schon eine scheinbar leichte Verdrehung der Wahrheit kann gefährliche Auswirkungen haben.

Was hier ins Spiel kommt, ist nämlich unsere Gier. *Fake News* verbreiten sich oft rasend schnell, wie ein Virus, der nur schwer eingedämmt werden kann. Und der Grund dafür liegt nicht so sehr in der für die sozialen Netzwerke typischen Logik der Weitergabe, sondern eher in der unersättlichen Gier, von der sich der Mensch nur allzu leicht beherrschen lässt. Die wahre Wurzel der wirtschaftlichen und opportunistischen Hintergründe der Desinformation ist unser Hunger nach Macht und Besitz, unsere Vergnügungssucht – eine Gier, die uns letztlich auf einen Schwindel hereinfallen lässt, der noch viel tragischer ist als jede seiner Ausdrucksformen: den Schwindel des Bösen, der sich von Falschheit zu Falschheit seinen Weg bahnt in unser Herz und es seiner Freiheit beraubt. Und das ist auch der Grund, warum Erziehung zur Wahrheit Erziehung zur Unterscheidung bedeutet: Erziehung dazu, das Verlangen und die Neigungen, die uns bewegen, einordnen und abwägen zu lernen, damit es uns nie an Gutem fehlen möge, sodass wir dann auf die erstbeste Versuchung hereinfallen.

### 3. »Die Wahrheit wird euch befreien« (*Joh 8,32*)

Durch die ständige Verunreinigung mit einer irreführenden Sprache wird die Innerlichkeit des Menschen letztendlich verdunkelt. Dostojewski hat hierzu etwas Bemerkenswertes geschrieben: »Wer sich selbst belügt und an seine eigene Lüge glaubt, der kann zuletzt keine Wahrheit mehr unterscheiden, weder in sich noch um sich herum; er achtet schließlich weder sich selbst noch andere. Wer aber niemand achtet, hört auch auf zu lieben und ergibt sich den Leidenschaften und rohen Genüssen, um sich auch ohne Liebe zu beschäftigen und zu zerstreuen. Er sinkt unweigerlich auf die Stufe des Viehs hinab, und all das, weil er sich und die Menschen unaufhörlich belogen hat« (*Die Brüder Karamasow*, II, 2).

Was also tun? Das radikalste Mittel gegen den Virus der Falschheit ist es, sich von der Wahrheit reini-

gen zu lassen. Aus christlicher Sicht ist die Wahrheit nicht nur eine begriffliche Realität, die das Urteil über die Dinge betrifft und sie als wahr oder falsch definiert. Bei der Wahrheit geht es nicht nur darum, verborgene Dinge ans Licht zu bringen, „die Realität zu enthüllen“, wie der altgriechische Begriff für die Wahrheit nahelegt: *aletheia* (von *a-lethès*, das „Unverborgene“). Wahrheit hat mit dem ganzen Leben zu tun. In der Bibel hat sie auch die Bedeutung von Stütze, Beständigkeit, Zuversicht, worauf schon die Wurzel *‘aman* schließen lässt, von der sich auch das liturgische *Amen* herleitet. Die Wahrheit ist das, worauf man sich stützen kann, um nicht zu fallen. In diesem relationalen Sinn ist das einzig Zuverlässige und Vertrauenswürdige; das einzige, worauf wir zählen können; das einzig „Wahre“ der lebendige Gott. So kann Jesus ja auch sagen: »*Ich bin die Wahrheit*« (*Joh 14,6*). Der Mensch entdeckt nun die Wahrheit immer wieder neu, wenn er sie in sich selbst als Treue und Zuverlässigkeit dessen, der ihn liebt, erfährt. Das allein befreit den Menschen: »Die Wahrheit wird euch befreien« (*Joh 8,32*).

Befreiung von der Falschheit und Suche nach Beziehung: das sind die zwei Elemente, die nicht fehlen dürfen, wenn unsere Worte, unsere Gesten wahr, authentisch und glaubwürdig sein sollen. Wenn wir die Wahrheit erkennen wollen, müssen wir zwischen dem unterscheiden, was der Gemeinschaft und dem Guten zuträglich ist, und dem, was dagegen dazu neigt zu isolieren, zu spalten, Gegensätze zu schüren. Die Wahrheit erlangt man also nicht, wenn man sie als etwas auferlegt, das fremd und unpersönlich ist; sie entspringt vielmehr den freien Beziehungen zwischen den Personen, im gegenseitigen Zuhören. Zudem muss die Wahrheit immer wieder neu aufgespürt werden, weil sich überall etwas Falsches einschleichen kann, auch wenn man Dinge sagt, die wahr sind. So mag eine schlüssige Argumentation zwar auf unleugbare Fakten gestützt sein – wird sie aber dazu genutzt, den anderen zu verletzen, ihn in den Augen Dritter abzuwerten, dann wohnt ihr nicht die Wahrheit inne, wie richtig diese Argumentation auch erscheinen mag. Die Wahrheit der Aussagen erkennt man an ihren Früchten: daran also, ob sie Polemik, Spaltung und Resignation auslösen – oder eine gewissenhafte und reife Diskussion, einen konstruktiven Dialog und ein fruchtbares Schaffen.

### 4. Der Friede liegt in der wahren Nachricht

Das beste Mittel gegen die Falschheit sind nicht die Strategien, sondern die Personen: Personen, die frei von Begierde sind und daher die Bereitschaft haben, zuzuhören und die Wahrheit durch die Mühe eines ehrlichen Dialogs zutage treten lassen. Perso-

nen, die – vom Guten angezogen – bereit sind, die Sprache verantwortungsvoll zu gebrauchen. Wenn der Ausweg aus der Verbreitung von Desinformation also die Verantwortung ist, dann sind hier vor allem jene auf den Plan gerufen, denen die Verantwortung beim Informieren schon von Berufs wegen auferlegt ist: die Journalisten, die die *Hüter der Nachrichten* sind. In der Welt von heute übt der Journalist nicht nur einen Beruf aus: er hat eine Mission. Trotz der Kurzlebigkeit der Nachrichten und im Strudel der Sensationspresse darf er nie vergessen, dass im Zentrum der Nachricht *der Mensch* steht – und nicht, wie schnell eine Nachricht verbreitet wird und welche Wirkung sie auf das *Publikum* hat. Informieren hat mit „formen“ zu tun, betrifft das Leben der Menschen. Das ist auch der Grund, warum die Sorgfalt bei den Quellen und der Schutz der Kommunikation eigenständige Prozesse sind, die wirklich zur Entwicklung des Guten beitragen, Vertrauen schaffen und Wege der Gemeinschaft und des Friedens erschließen.

Ich möchte daher alle dazu einladen, einen *Journalismus für den Frieden* voranzutreiben, womit ich nicht einen Journalismus meine, dem es nur um „Schönfärberei“ geht, der das Vorhandensein schwerwiegender Probleme leugnet und einen süßlichen Tonfall annimmt. Nein, ich meine einen Journalismus, der sich nicht verstellt; der der Unwahrheit, der Effekthascherei und dem prahlerischen Reden den Kampf ansagt; ein Journalismus, der *von* Menschen und *für* Menschen gemacht ist; der sich als ein Dienst versteht, der allen Menschen zugutekommt, vor allem jenen – und das ist in unserer heutigen Welt der Großteil –, die keine Stimme haben; ein Journalismus, dem es nicht nur darum geht, Nachrichten so schnell und lukrativ wie möglich „an den Mann zu bringen“, sondern der die tatsächlichen Ursachen der Konflikte zu erforschen sucht,

um ihre Wurzeln verstehen und durch die Anregung guter Handlungsweisen überwinden zu können; ein Journalismus, der sich nicht vom Strudel der Sensationsgier und der verbalen Gewalt mitreißen lässt, sondern lieber nach alternativen Lösungen sucht.

Lassen wir uns also von einem Gebet im Geiste des heiligen Franziskus inspirieren und wenden wir uns an Den, der die Wahrheit selbst ist:

*Herr, mache uns zum Werkzeug deines Friedens.*

*Lass uns das Böse erkennen, das sich in eine Kommunikation einschleicht, die nicht Gemeinschaft schafft.*

*Gib, dass wir das Gift aus unseren Urteilen zu entfernen wissen.*

*Hilf uns, von den anderen als Brüder und Schwestern zu sprechen.*

*Du bist treu und unseres Vertrauens würdig; gib, dass unsere Worte Samen des Guten für die Welt sein mögen:*

*wo Lärm ist, lass uns zuhören;*

*wo Verwirrung herrscht, lass uns Harmonie verbreiten;*

*wo Zweideutigkeit ist, lass uns Klarheit bringen;*

*wo es Ausschließung gibt, lass uns Miteinander schaffen;*

*wo Sensationssucht herrscht, lass uns Mäßigung wählen;*

*wo Oberflächlichkeit ist, lass uns wahre Fragen stellen;*

*wo es Vorurteile gibt, lass uns Vertrauen verbreiten;*

*wo Aggressivität herrscht, lass uns Respekt bringen;*

*wo es Falschheit gibt, lass uns Wahrheit schenken.*  
*Amen.*

*Franciscus*

## Verlautbarungen der deutschen Bischöfe

### Art. 159 **Aufruf der deutschen Bischöfe zum Caritas-Sonntag 2018**

Liebe Schwestern und Brüder!

Am nächsten Sonntag begehen wir in unserer Diözese den diesjährigen Caritas-Sonntag. Angesichts des gravierenden Mangels an bezahlbarem Wohnraum in vielen Städten und Regionen Deutschlands betont die Caritas in diesem Jahr: „Jeder Mensch braucht ein Zuhause“.

Menschen erleben, dass sie trotz eines Einkommens als Polizisten, Verwaltungsfachkräfte, Erzieherinnen oder Krankenschwestern keinen bezahlbaren Wohnraum mehr für sich und ihre Familien finden. In immer mehr Städten und Regionen machen die Menschen die frustrierende Erfahrung, an den Rand gedrängt zu werden oder in zu kleinen Wohnungen leben zu müssen.

Die diesjährige Caritas-Kampagne will verdeutlichen, wie wichtig es für den gesellschaftlichen Zusammenhalt ist, dass sich Menschen mit unterschiedlichen Einkommen, unterschiedlicher Bildung und Berufen, aus unterschiedlichen Nationen ganz selbstverständlich im Alltag begegnen.

Wenn jedoch zunehmend der Geldbeutel darüber bestimmt, wer in welchem Viertel wohnen kann, führt dies zu Ausgrenzung und gefährdet den Zusammenhalt. Der Mangel an bezahlbarem Wohnraum geht uns alle an. Es geht auch um Orte der Begegnung, die neue Bewohner in Stadtteilen miteinander ins Gespräch bringen. Vielfach geschieht dies in unseren Pfarrgemeinden. Die Caritas-Kampagne „Jeder Mensch braucht ein Zuhause“ kann Anregungen liefern und für die eigene Arbeit

vor Ort genutzt werden. (Hier können konkrete Beispiele aus der Diözese oder Pfarrei genannt werden, in denen es um Quartiersarbeit und ähnliches geht.)

Die Kollekte des Caritas-Sonntags ist für die vielfältigen Anliegen der Caritas in unseren Pfarrgemeinden und der Diözese bestimmt. Bitte unterstützen Sie durch Ihre Gabe die Arbeit der Caritas. Dafür danken wir sehr herzlich.

Berlin, den 25.06.2018

Für das Bistum Münster  
† Dr. Felix Genn  
Bischof von Münster

Dieser Aufruf soll am Sonntag, dem 16. September 2018, in allen Gottesdiensten verlesen bzw. in geeigneter Weise veröffentlicht werden.

### Erlasse des Bischofs

Art. 160 **Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) – Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 04.07.2018**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-) Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 4. Juli 2018 beschlossen:

I) Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt Münster, Artikel 305), zuletzt geändert am 10.04.2018 (Kirchliches Amtsblatt 2018 Artikel 114), wird wie folgt geändert:

Art. 1

Änderungen zum 1. März 2018

1. § 23a Absatz 4 wird wie folgt geändert:
  - a) Der bisherige Wortlaut wird zu Satz
  - b) An Satz 1 wird ein Satz 2 mit folgendem Wortlaut angefügt:  
„Der Erhöhungssatz beträgt für  
- vor dem 1. März 2018 zustehende Entgeltbestandteile 3,19 v. H.,

- vor dem 1 April 2019 zustehende Entgeltbestandteile 3,09 v. H. und
- vor dem 1. März 2020 zustehende Entgeltbestandteile 1,06 v. H.“

2. § 25 Absatz 4 Satz 2 wird wie folgt gefasst:  
„Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8  
ab 1. März 2018 weniger als 60,86 Euro,
  - in den Entgeltgruppen 9 bis 15  
ab 1. März 2018 weniger als 97,40 Euro,
- so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrug.“

3. § 60e wird wie folgt gefasst:

„§ 60e Beschlüsse der Regional-KODA vom 4. Juli 2018

Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 3. Juli 2018 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Änderungen dieser Ordnung, die auf den Beschlüssen der Regional-KODA vom 4. Juli 2018 beruhen, nur, wenn sie dies bis 31. Dezember

2018 in Textform beantragen. § 6 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 Anlage 4 bleibt unberührt. Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 3. Juli 2018 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht.“

4. Die Anlage 4 erhält einen § 6 folgenden Wortlauts:

„§ 6 Einmalige Sonderzahlung 2018

- (1) Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 6 oder S 2 bis S 4 eingruppiert sind, erhalten eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 250 Euro, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. März 2018 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März und dem 31. Dezember 2018 Anspruch auf Ent-

gelt besteht. § 29 Absatz 2 KAVO gilt entsprechend. Maßgeblich sind die Verhältnisse am 1. März 2018.

- (2) Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 23a Absatz 1 Satz 1 KAVO genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 30 Absatz 2 KAVO), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.
- (3) Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.“

5. Anlage 5 wird wie folgt neu gefasst:  
„Entgelttabelle (§ 23 KAVO)

Gültig ab 1. März 2018 bis 31. Dezember 2018 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.584,49	5.000,77	5.260,14	5.840,78	6.339,54	6.667,67
14	4.151,65	4.528,23	4.841,03	5.245,42	5.788,30	6.119,17
13	3.827,03	4.196,02	4.479,41	4.893,73	5.433,88	5.683,28
12	3.430,90	3.796,05	4.276,90	4.741,63	5.315,77	5.578,27
11	3.312,60	3.656,01	3.941,33	4.311,77	4.836,69	5.099,20
10	3.194,27	3.497,22	3.775,33	4.064,56	4.501,99	4.620,12
9	2.865,63	3.126,71	3.273,66	3.685,60	3.975,34	4.245,23
8	2.656,52	2.890,09	3.017,56	3.137,78	3.269,20	3.343,02
7	2.493,12	2.729,06	2.877,36	3.004,81	3.111,25	3.189,58
6	2.446,41	2.662,97	2.788,15	2.909,22	3.007,98	3.081,00
5	2.347,55	2.555,40	2.673,48	2.794,54	2.894,01	2.955,27
4	2.236,29	2.438,63	2.587,48	2.676,80	2.766,11	2.818,41
3	2.201,29	2.407,15	2.462,55	2.564,71	2.641,37	2.711,60
2	2.037,85	2.234,74	2.290,29	2.354,37	2.495,22	2.642,56
1		1.827,17	1.858,18	1.896,96	1.933,11	2.026,15

Gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. März 2019 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.584,49	5.000,77	5.260,14	5.840,78	6.339,54	6.667,67
14	4.151,65	4.528,23	4.841,03	5.245,42	5.788,30	6.119,17
13	3.827,03	4.196,02	4.479,41	4.893,73	5.433,88	5.683,28
12	3.430,90	3.796,05	4.276,90	4.741,63	5.315,77	5.578,27
11	3.312,60	3.656,01	3.941,33	4.311,77	4.836,69	5.099,20
10	3.194,27	3.497,22	3.775,33	4.064,56	4.501,99	4.620,12
9c	3.099,42	3.349,91	3.637,10	3.888,65	4.214,62	4.392,69
9b	2.865,63	3.126,71	3.273,66	3.685,60	3.975,34	4.245,23
9a	2.818,96	3.049,32	3.234,09	3.647,35	3.739,87	3.975,66
8	2.656,52	2.890,09	3.017,56	3.137,78	3.269,20	3.343,02
7	2.493,12	2.729,06	2.877,36	3.004,81	3.111,25	3.189,58
6	2.446,41	2.662,97	2.788,15	2.909,22	3.007,98	3.081,00
5	2.347,55	2.555,40	2.673,48	2.794,54	2.894,01	2.955,27
4	2.236,29	2.438,63	2.587,48	2.676,80	2.766,11	2.818,41
3	2.201,29	2.407,15	2.462,55	2.564,71	2.641,37	2.711,60
2	2.037,85	2.234,74	2.290,29	2.354,37	2.495,22	2.642,56
1		1.827,17	1.858,18	1.896,96	1.933,11	2.026,15

Gültig ab 1. April 2019 bis 29. Februar 2020 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.788,35	5.141,23	5.481,38	6.004,84	6.517,61	6.854,95
14	4.335,98	4.655,42	5.025,89	5.451,94	5.950,88	6.293,73
13	3.996,72	4.335,42	4.685,32	5.093,03	5.586,51	5.842,91
12	3.582,23	3.956,45	4.407,89	4.890,86	5.465,08	5.734,95
11	3.457,10	3.803,91	4.119,43	4.477,63	4.972,55	5.242,43
10	3.331,93	3.613,93	3.915,01	4.238,32	4.628,44	4.749,89
9c	3.233,21	3.480,40	3.750,80	4.026,57	4.337,53	4.545,92
9b	3.020,16	3.258,72	3.403,99	3.824,85	4.085,40	4.370,07
9a	2.926,82	3.133,75	3.324,85	3.748,35	3.843,43	4.086,04
8	2.769,15	2.971,27	3.102,32	3.231,30	3.370,30	3.439,92
7	2.598,38	2.822,59	2.958,18	3.089,21	3.209,21	3.279,17
6	2.549,58	2.739,94	2.866,46	2.990,93	3.107,94	3.173,47
5	2.445,99	2.630,06	2.748,57	2.873,03	2.985,28	3.045,87
4	2.329,99	2.514,19	2.663,27	2.755,21	2.847,13	2.900,97
3	2.293,39	2.488,41	2.537,24	2.642,50	2.721,49	2.793,85
2	2.122,60	2.316,97	2.366,14	2.432,35	2.577,86	2.730,08
1		1.903,09	1.935,39	1.975,78	2.013,43	2.110,33

Gültig ab 1. März 2020 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.860,31	5.190,81	5.559,47	6.062,74	6.580,45	6.921,06
14	4.401,04	4.700,31	5.091,13	5.524,82	6.008,27	6.355,34
13	4.056,62	4.384,61	4.757,99	5.163,37	5.640,38	5.899,26
12	3.635,65	4.013,07	4.454,13	4.943,53	5.517,78	5.790,26
11	3.508,11	3.856,11	4.182,29	4.536,17	5.020,49	5.292,98
10	3.380,51	3.655,13	3.964,32	4.299,65	4.673,08	4.795,69
9c	3.280,42	3.526,45	3.790,94	4.075,26	4.380,90	4.600,00
9b	3.074,70	3.305,30	3.450,00	3.874,00	4.124,25	4.414,13
9a	2.964,89	3.163,55	3.356,89	3.784,00	3.879,97	4.125,00
8	2.808,91	2.999,92	3.132,23	3.264,31	3.405,98	3.474,11
7	2.635,53	2.855,60	2.986,70	3.119,00	3.243,78	3.310,79
6	2.586,00	2.767,11	2.894,11	3.019,78	3.143,22	3.206,10
5	2.480,74	2.656,42	2.775,08	2.900,74	3.017,50	3.077,85
4	2.363,07	2.540,85	2.690,02	2.782,88	2.875,73	2.930,10
3	2.325,89	2.517,08	2.563,61	2.669,96	2.749,76	2.822,87
2	2.152,51	2.346,00	2.392,92	2.459,87	2.607,03	2.760,98
1		1.929,88	1.962,63	2.003,59	2.041,77	2.140,05"

6. Die Anlage 8 wird unter Beibehaltung der Nummerierung aufgehoben.

7. Die Anlage 21 wird wie folgt geändert:

a) § 1 wird wie folgt gefasst:

„§ 1 Stundenentgelt

Das Stundenentgelt beträgt (in Euro):



Gültig vom 1. März 2018 bis 31. Dezember 2018:

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	-	34,00	37,69	41,18	43,51	44,05
15	27,04	29,49	31,02	34,44	37,39	39,32
14	24,48	26,70	28,55	30,93	34,14	36,09
13	22,57	24,75	26,42	28,86	32,05	33,52
12	20,23	22,39	25,22	27,96	31,35	32,90
11	19,54	21,56	23,24	25,43	28,52	30,07
10	18,84	20,62	22,26	23,97	26,55	27,25
9	16,90	18,44	19,31	21,73	23,44	25,04
8	15,67	17,04	17,80	18,50	19,28	19,71
7	14,70	16,09	16,97	17,72	18,35	18,81
6	14,43	15,70	16,44	17,16	17,74	18,17
5	13,84	15,07	15,77	16,48	17,07	17,43
4	13,19	14,38	15,26	15,79	16,31	16,62
3	12,98	14,20	14,52	15,12	15,58	15,99
2	12,02	13,18	13,51	13,88	14,71	15,58
1	-	10,78	10,96	11,19	11,40	11,95

Gültig vom 1. Januar 2019 bis 31. März 2019:

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	-	34,00	37,69	41,18	43,51	44,05
15	27,04	29,49	31,02	34,44	37,39	39,32
14	24,48	26,70	28,55	30,93	34,14	36,09
13	22,57	24,75	26,42	28,86	32,05	33,52
12	20,23	22,39	25,22	27,96	31,35	32,90
11	19,54	21,56	23,24	25,43	28,52	30,07
10	18,84	20,62	22,26	23,97	26,55	27,25
9c	18,28	19,76	21,45	22,93	24,85	25,90
9b	16,90	18,44	19,31	21,73	23,44	25,04
9a	16,62	17,98	19,07	21,51	22,06	23,45
8	15,67	17,04	17,80	18,50	19,28	19,71
7	14,70	16,09	16,97	17,72	18,35	18,81
6	14,43	15,70	16,44	17,16	17,74	18,17
5	13,84	15,07	15,77	16,48	17,07	17,43
4	13,19	14,38	15,26	15,79	16,31	16,62
3	12,98	14,20	14,52	15,12	15,58	15,99
2	12,02	13,18	13,51	13,88	14,71	15,58
1	-	10,78	10,96	11,19	11,40	11,95"

b) § 2 wird wie folgt gefasst:

„§ 2 Zeitzuschläge

Die Zeitzuschläge (§ 14b KAVO) betragen (in Euro):

Gültig vom 1. März 2018 bis 31. Dezember 2018:

EG	Entgelt Stufe 3 100 %	Überstunden		Nacht- arbeit	Sonn- tags- arbeit	Feiertagsarbeit		24. u. 31.12 je ab 6 Uhr	Sams- tags** 13 - 21 Uhr
		EG 1 - 9b	EG 9c - 15			ohne FA*	mit FA*		
		30 %	15 %			20 %	25 %		
15Ü	37,69		5,65	7,54	9,42	50,88	13,19	13,19	7,54
15	31,02		4,65	6,20	7,76	41,88	10,86	10,86	6,20
14	28,55		4,28	5,71	7,14	38,54	9,99	9,99	5,71
13	26,42		3,96	5,28	6,61	35,67	9,25	9,25	5,28
12	25,22		3,78	5,04	6,31	34,05	8,83	8,83	5,04
11	23,24		3,49	4,65	5,81	31,37	8,13	8,13	4,65
10	22,26		3,34	4,45	5,57	30,05	7,79	7,79	4,45
9	19,31	5,79		3,86	4,83	26,07	6,76	6,76	3,86
8	17,80	5,34		3,56	4,45	24,03	6,23	6,23	3,56
7	16,97	5,09		3,39	4,24	22,91	5,94	5,94	3,39
6	16,44	4,93		3,29	4,11	22,19	5,75	5,75	3,29
5	15,77	4,73		3,15	3,94	21,29	5,52	5,52	3,15
4	15,26	4,58		3,05	3,82	20,60	5,34	5,34	3,05
3	14,52	4,36		2,90	3,63	19,60	5,08	5,08	2,90
2	13,51	4,05		2,70	3,38	18,24	4,73	4,73	2,70
1	10,96	3,29		2,19	2,74	14,80	3,84	3,84	2,19

Gültig vom 1. Januar 2019 bis 31. März 2019:

EG	Entgelt Stufe 3 100 %	Überstunden		Nacht- arbeit	Sonn- tags- arbeit	Feiertagsarbeit		24. u. 31.12 je ab 6 Uhr	Sams- tags** 13 - 21 Uhr
		EG 1 - 9b	EG 9c - 15			ohne FA*	mit FA*		
		30 %	15 %			20 %	25 %		
15Ü	37,69		5,65	7,54	9,42	50,88	13,19	13,19	7,54
15	31,02		4,65	6,20	7,76	41,88	10,86	10,86	6,20
14	28,55		4,28	5,71	7,14	38,54	9,99	9,99	5,71
13	26,42		3,96	5,28	6,61	35,67	9,25	9,25	5,28
12	25,22		3,78	5,04	6,31	34,05	8,83	8,83	5,04
11	23,24		3,49	4,65	5,81	31,37	8,13	8,13	4,65
10	22,26		3,34	4,45	5,57	30,05	7,79	7,79	4,45
9c	21,45		3,22	4,29	5,36	28,96	7,51	7,51	4,29
9b	19,31	5,79		3,86	4,83	26,07	6,76	6,76	3,86
9a	19,07	5,72		3,81	4,77	25,74	6,67	6,67	3,81
8	17,80	5,34		3,56	4,45	24,03	6,23	6,23	3,56
7	16,97	5,09		3,39	4,24	22,91	5,94	5,94	3,39
6	16,44	4,93		3,29	4,11	22,19	5,75	5,75	3,29
5	15,77	4,73		3,15	3,94	21,29	5,52	5,52	3,15
4	15,26	4,58		3,05	3,82	20,60	5,34	5,34	3,05
3	14,52	4,36		2,90	3,63	19,60	5,08	5,08	2,90
2	13,51	4,05		2,70	3,38	18,24	4,73	4,73	2,70
1	10,96	3,29		2,19	2,74	14,80	3,84	3,84	2,19

\* FA = Freizeitausgleich

\*\* Soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt.“

c) § 3 wird wie folgt gefasst:

„§ 3 Überstundenentgelt

Das Überstundenentgelt (Fußnote zu § 14b Abs. 1 Satz 1 KAVO) beträgt (in Euro):

Gültig vom 1. März 2018 bis 31. Dezember 2018

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		39,65	43,34	46,83	46,83	46,83
15	31,69	34,14	35,67	39,09	39,09	39,09
14	28,76	30,98	32,83	35,21	35,21	35,21
13	26,53	28,71	30,38	32,82	32,82	32,82
12	24,01	26,17	29,00	31,74	31,74	31,74
11	23,03	25,05	26,73	28,92	28,92	28,92
10	22,18	23,96	25,60	27,31	27,31	27,31
9	22,69	24,23	25,10	27,52	27,52	27,52
8	21,01	22,38	23,14	23,84	23,84	23,84
7	19,79	21,18	22,06	22,81	22,81	22,81
6	19,36	20,63	21,37	22,09	22,09	22,09
5	18,57	19,80	20,50	21,21	21,21	21,21
4	17,77	18,96	19,84	20,37	20,37	20,37
3	17,34	18,56	18,88	19,48	19,48	19,48
2	16,07	17,23	17,56	17,93	17,93	17,93
1		14,07	14,25	14,48	14,48	14,48

Gültig vom 1. Januar 2019 bis 31. März 2019

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		39,65	43,34	46,83	46,83	46,83
15	31,69	34,14	35,67	39,09	39,09	39,09
14	28,76	30,98	32,83	35,21	35,21	35,21
13	26,53	28,71	30,38	32,82	32,82	32,82
12	24,01	26,17	29,00	31,74	31,74	31,74
11	23,03	25,05	26,73	28,92	28,92	28,92
10	22,18	23,96	25,60	27,31	27,31	27,31
9c	21,50	22,98	24,67	26,15	26,15	26,15
9b	22,69	24,23	25,10	27,52	27,52	27,52
9a	22,34	23,70	24,79	27,23	27,23	27,23
8	21,01	22,38	23,14	23,84	23,84	23,84
7	19,79	21,18	22,06	22,81	22,81	22,81
6	19,36	20,63	21,37	22,09	22,09	22,09
5	18,57	19,80	20,50	21,21	21,21	21,21
4	17,77	18,96	19,84	20,37	20,37	20,37
3	17,34	18,56	18,88	19,48	19,48	19,48
2	16,07	17,23	17,56	17,93	17,93	17,93
1		14,07	14,25	14,48	14,48	14,48''

8. Die Anlage 22a wird wie folgt geändert:

a) § 4 erhält eine Fußnote folgenden Wortlauts:

„In Einrichtungen mit weniger als 40 Mitarbeitern besteht kein Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.“

b) Die Fußnote zu § 7 Absatz 2 Satz 2 wie folgt neu gefasst:

„Das Wertguthaben erhöht sich am 1. März 2018 um 3,19 %, am 1. April 2019 um weitere 3,09 % und am 1. März 2020 um weitere 1,06 %.“

c) § 15 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

Das Datum „31. Dezember 2018“ wird durch das Datum „31. Dezember 2020“ und das Datum „1. Januar 2019“ durch das Datum „1. Januar 2021“ ersetzt.

9. Die Anlage 27 wird wie folgt geändert:

a) § 4 Absatz 3 Satz 4 erhält eine Fußnote mit folgendem Wortlaut:

„Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen ab 1. März 2018, ab 1. April 2019 und ab 1. März 2020 gelten folgende Prozentsätze:

Entgeltgruppe	ab 1. März 2018	ab 1. April 2019	ab 1. März 2020
15 Ü	3,19 %	3,09 %	1,06 %
15	2,89 %	2,81 %	0,96 %
14	2,94 %	2,85 %	0,98 %
13	2,89 %	2,81 %	0,96 %
12	2,89 %	2,81 %	0,96 %
11	2,89 %	2,81 %	0,96 %
10	2,89 %	2,81 %	0,96 %
9c	3,61 % ab 1. Januar 2019	3,49 %	1,19 %
9 (bis 31. Dezember 2018) / 9b (ab 1. Januar 2019)	3,03 %	2,94 %	1,01 %
9a	2,86 % ab 1. Januar 2019	2,78 %	0,95 %
8	2,99 %	2,90 %	0,99 %
7	2,89 %	2,81 %	0,96 %
6	3,09 %	3,00 %	1,03 %
5	3,16 %	3,07 %	1,05 %
4	3,02 %	2,93 %	1,00 %
3	3,13 %	3,03 %	1,04 %
2	3,43 %	3,31 %	1,13 %
1	4,33 %	4,15 %	1,41 %“

b) § 5 Absatz 3 Satz 4 erhält eine Fußnote mit folgendem Wortlaut:

„Die individuelle Zwischenstufe erhöht sich am 1. März 2018 um 3,19 %, am 1. April 2019 um weitere 3,09 % und am 1. März 2020 weitere 1,06 %.“

c) Die Fußnote zu § 6 Absatz 4 Satz 4 wird wie folgt neu gefasst:

„Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. März 2018 um 3,19 %, am 1. April

2019 um weitere 3,09 % und am 1. März 2020 um weitere 1,06 %.“

d) Die Fußnote zu § 8 Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Der Betrag der Besitzstandszulage erhöht sich am 1. März 2018 um 3,19 %, am 1. April 2019 um weitere 3,09 % und am 1. März 2020 um weitere 1,06 %.“

e) Die Tabelle zu § 13 wird wie folgt neu gefasst:

	„Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Gültig ab 1. März 2018	5.765,67	6.390,93	6.983,30	7.378,23	7.470,36
Gültig ab 1. April 2019	5.943,83	6.588,41	7.199,08	7.606,22	7.701,19
Gültig ab 1. März 2020	6.006,83	6.658,25	7.275,39	7.686,85	7.782,82“

10. Anlage 29 wird wie folgt geändert:

a) § 4 Absatz 4 Satz 7 erhält eine Fußnote mit folgendem Wortlaut:

„1. Die Vergleichsentgelte erhöhen sich am 1. März 2018 um 3,19 %, am 1. April 2019 um weitere 3,09 % und am 1. März 2020 um weitere 1,06 %.

2. Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen ab 1. März 2018, ab 1. April 2019 und ab 1. März 2020 gelten folgende Prozentsätze:

Entgeltgruppe	ab 1. März 2018	ab 1. April 2019	ab 1. März 2020
S 2 bis S 18 (außer S 13Ü und S 10)	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 13Ü	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 10	3,14 %	3,04 %	1,04 %“

b) § 4 Absatz 8 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 Buchstabe a) werden die Worte „vom 1. März 2016 bis 31. Januar 2017 in Höhe von 71,68 Euro monatlich, ab 1. Februar 2017 in Höhe von 73,36 Euro monatlich“ ersetzt durch die Worte „vom 1. März 2018 bis 31. März 2019 in Höhe von 75,67 Euro monatlich, vom 1. April 2019 bis 29. Februar 2020 in Höhe von 77,98 Euro monatlich und ab 1. März 2020 in Höhe von 78,80 Euro monatlich“.

bb) In Satz 1 Buchstabe b) werden die Worte „vom 1. März 2016 bis 31. Januar 2017 in Höhe von 81,92 Euro monatlich, ab 1. Februar 2017 in Höhe von 83,85 Euro monatlich“ ersetzt durch die Worte „vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019 in Höhe von 86,47 Euro monatlich, vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020 in Höhe von 89,10 Euro monatlich und ab 1. März 2020 in Höhe von 90,03 Euro monatlich“.

cc) In Satz 4 wird die Tabelle wie folgt neu gefasst:

	„Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Gültig ab 1. März 2018	3.168,12	3.403,57	3.713,36	3.961,57	4.271,82	4.426,96
Gültig ab 1. April 2019	3.269,18	3.506,36	3.825,50	4.081,21	4.400,83	4.560,65
Gültig ab 1. März 2020	3.304,81	3.542,48	3.864,90	4.123,25	4.446,16	4.607,62“

c) In Absatz 9 Satz 1 wird die Tabelle wie folgt neu gefasst:

	„Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Gültig ab 1. März 2018	4.027,19	4.467,76	4.740,80
Gültig ab 1. April 2019	4.148,81	4.602,69	4.883,97
Gültig ab 1. März 2020	4.191,54	4.650,10	4.934,27“

d) In § 4a Absatz 2 Satz 6 wird die Tabelle wie folgt neu gefasst:

	„Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Gültig ab 1. März 2018	2.799,37	3.088,63	3.233,27	3.662,14	4.009,74	4.295,24
Gültig ab 1. April 2019	2.884,47	3.182,52	3.331,56	3.773,47	4.131,64	4.425,82
Gültig ab 1. März 2020	2.914,47	3.215,62	3.366,21	3.812,71	4.174,61	4.471,85“

e) In Anhang 1 zur Anlage 29 wird in der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 3 die Zahl „102,78“ durch die Zahl „131,71“

ersetzt und die zugehörige Fußnote gestrichen.

f) Anhang 2 zur Anlage 29 wird wie folgt neu gefasst:

„Anhang 2 zur Anlage 29 KAVO (Entgelttabelle)  
Gültig ab 1. März 2018 bis 31. März 2019 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.733,74	3.847,26	4.343,71	4.716,01	5.274,49	5.615,77
S 17	3.391,53	3.692,14	4.095,47	4.343,71	4.840,10	5.131,76
S 16	3.311,26	3.611,48	3.884,50	4.219,58	4.591,90	4.815,29
S 15	3.187,77	3.474,93	3.723,18	4.008,62	4.467,80	4.666,35
S 14	3.171,02	3.439,30	3.715,15	3.995,76	4.306,04	4.523,21
S 13	3.117,30	3.352,84	3.661,11	3.909,30	4.219,58	4.374,70
S 12	3.074,50	3.343,35	3.638,92	3.899,53	4.222,22	4.358,74
S 11b	2.994,79	3.295,80	3.453,43	3.850,57	4.160,84	4.347,00
S 11a	2.933,26	3.232,36	3.388,98	3.785,22	4.095,47	4.281,63
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.723,92	2.982,65	3.220,39	3.566,21	3.890,41	4.138,97
S 8b	2.723,92	2.982,65	3.220,39	3.566,21	3.890,41	4.138,97
S 8a	2.685,14	2.917,80	3.123,13	3.317,66	3.506,77	3.703,99
S 7	2.620,66	2.840,76	3.033,56	3.226,32	3.370,93	3.586,65
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.481,17	2.714,24	2.882,94	2.997,41	3.105,85	3.274,79
S 3	2.321,05	2.553,99	2.716,05	2.864,86	2.932,94	3.014,27
S 2	2.182,40	2.293,44	2.375,39	2.467,05	2.563,43	2.659,84

Gültig ab 1. April 2019 bis 29. Februar 2020 (monatlich in Euro)

	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.856,63	3.963,34	4.474,77	4.858,30	5.433,63	5.785,20
S 17	3.531,38	3.803,54	4.219,03	4.474,77	4.986,13	5.286,59
S 16	3.452,63	3.720,44	4.001,70	4.346,89	4.730,45	4.960,57
S 15	3.322,52	3.579,77	3.835,51	4.129,57	4.602,60	4.807,14
S 14	3.292,62	3.543,07	3.827,24	4.116,32	4.435,96	4.659,68
S 13	3.216,63	3.454,00	3.771,57	4.027,25	4.346,89	4.506,69
S 12	3.198,66	3.444,22	3.748,71	4.017,18	4.349,61	4.490,25
S 11b	3.143,77	3.395,24	3.557,62	3.966,75	4.286,38	4.478,16
S 11a	3.082,25	3.329,88	3.491,23	3.899,43	4.219,03	4.410,81
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.848,64	3.072,64	3.317,55	3.673,81	4.007,79	4.263,85
S 8b	2.848,64	3.072,64	3.317,55	3.673,81	4.007,79	4.263,85
S 8a	2.792,04	3.005,83	3.217,36	3.417,76	3.612,57	3.815,74
S 7	2.719,99	2.926,47	3.125,09	3.323,66	3.472,64	3.694,86
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.592,92	2.796,13	2.969,92	3.087,85	3.199,56	3.373,59
S 3	2.436,27	2.631,05	2.798,00	2.951,30	3.021,43	3.105,22
S 2	2.258,49	2.369,54	2.451,65	2.541,48	2.640,77	2.740,09

Gültig ab 1. März 2020 (monatlich in Euro)

	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.900,00	4.004,30	4.521,02	4.908,52	5.489,79	5.845,01
S 17	3.580,74	3.842,85	4.262,65	4.521,02	5.037,68	5.341,24
S 16	3.502,52	3.758,90	4.043,07	4.391,82	4.779,34	5.011,85
S 15	3.370,09	3.616,78	3.875,16	4.172,25	4.650,18	4.856,83
S 14	3.335,53	3.579,69	3.866,80	4.158,86	4.481,81	4.707,85
S 13	3.251,68	3.489,70	3.810,56	4.068,88	4.391,82	4.553,28
S 12	3.242,48	3.479,83	3.787,46	4.058,71	4.394,57	4.536,66
S 11b	3.196,36	3.430,33	3.594,40	4.007,75	4.330,68	4.524,44
S 11a	3.134,84	3.364,31	3.527,32	3.939,73	4.262,65	4.456,41
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.892,66	3.104,40	3.351,85	3.711,78	4.049,22	4.307,92
S 8b	2.892,66	3.104,40	3.351,85	3.711,78	4.049,22	4.307,92
S 8a	2.829,77	3.036,91	3.250,62	3.453,09	3.649,92	3.855,19
S 7	2.755,05	2.956,72	3.157,39	3.358,02	3.508,53	3.733,06
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.632,35	2.825,04	3.000,62	3.119,76	3.232,63	3.408,47
S 3	2.476,93	2.658,24	2.826,92	2.981,80	3.052,66	3.137,31
S 2	2.285,34	2.396,40	2.478,56	2.567,76	2.668,07	2.768,42“



- g) Anhang 3 zur Anlage 29 wird wie folgt gefasst:  
 „Anhang 3 zur Anlage 29 KAVO (Stundenentgelt)  
 Das Stundenentgelt beträgt (in Euro):

Gültig ab 1. März 2018 bis 31. März 2019

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	22,02	22,69	25,62	27,81	31,11	33,12
S 17	20,00	21,77	24,15	25,62	28,54	30,26
S 16	19,53	21,30	22,91	24,88	27,08	28,40
S 15	18,80	20,49	21,96	23,64	26,35	27,52
S 14	18,70	20,28	21,91	23,56	25,39	26,67
S 13	18,38	19,77	21,59	23,05	24,88	25,80
S 12	18,13	19,72	21,46	23,00	24,90	25,70
S 11b	17,66	19,44	20,37	22,71	24,54	25,64
S 11a	17,30	19,06	19,99	22,32	24,15	25,25
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	16,06	17,59	18,99	21,03	22,94	24,41
S 8b	16,06	17,59	18,99	21,03	22,94	24,41
S 8a	15,83	17,21	18,42	19,57	20,68	21,84
S 7	15,45	16,75	17,89	19,03	19,88	21,15
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	14,63	16,01	17,00	17,68	18,32	19,31
S 3	13,69	15,06	16,02	16,89	17,30	17,78
S 2	12,87	13,53	14,01	14,55	15,12	15,69
S 16Ü			23,75	26,35	27,96	
S 13Ü	18,68	20,07	21,90	23,36	25,19	26,11
S 10	16,51	18,21	19,07	21,60	23,65	25,33"

- h) Anhang 4 zur Anlage 29 wird unter Beibehaltung der Nummerierung aufgehoben.  
 i) Anhang 5 zur Anlage 29 wird wie folgt gefasst:  
 „Anhang 5 zur Anlage 29 KAVO (Zeitzuschläge)  
 Die Zeitzuschläge (§ 14b KAVO) betragen (in Euro):

Gültig ab 1. März 2018 bis 31. März 2019

EG	Entgelt Stufe 3 100 %	Überstunden		Nacht- arbeit	Sonn- tags- arbeit	Feiertagsarbeit		24. u. 31.12  je ab 6 Uhr	Sams- tags**  13 - 21 Uhr
		S 2-S 13	S 14-S 18			ohne FA*	mit FA*		
		30 %	15 %	20 %	25%	135 %	35 %	35 %	20 %
S 18	25,62		3,84	5,12	6,41	34,59	8,97	8,97	5,12
S 17	24,15		3,62	4,83	6,04	32,60	8,45	8,45	4,83
S 16	22,91		3,44	4,58	5,73	30,93	8,02	8,02	4,58
S 15	21,96		3,29	4,39	5,49	29,65	7,69	7,69	4,39
S 14	21,91		3,29	4,38	5,48	29,58	7,67	7,67	4,38
S 13	21,59	6,48		4,32	5,40	29,15	7,56	7,56	4,32
S 12	21,46	6,44		4,29	5,37	28,97	7,51	7,51	4,29
S 11b	20,37	6,11		4,07	5,09	27,50	7,13	7,13	4,07
S 11a	19,99	6,00		4,00	5,00	26,99	7,00	7,00	4,00
S 10	[nicht besetzt]								
S 9	18,99	5,70		3,80	4,75	25,64	6,65	6,65	3,80
S 8b	18,99	5,70		3,80	4,75	25,64	6,65	6,65	3,80
S 8a	18,42	5,53		3,68	4,61	24,87	6,45	6,45	3,68
S 7	17,89	5,37		3,58	4,47	24,15	6,26	6,26	3,58
S 6	[nicht besetzt]								
S 5	[nicht besetzt]								
S 4	17,00	5,10		3,40	4,25	22,95	5,95	5,95	3,40
S 3	16,02	4,81		3,20	4,01	21,63	5,61	5,61	3,20
S 2	14,01	4,20		2,80	3,50	18,91	4,90	4,90	2,80

S 16Ü	23,75		3,56	4,75	5,94	32,06	8,31	8,31	4,75
S 13Ü	21,90	6,57		4,38	5,48	29,57	7,67	7,67	4,38
S 10	19,07	5,72		3,81	4,77	25,74	6,67	6,67	3,81

\* FA = Freizeitausgleich

\*\* Soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt.“

j) Anhang 6 zur Anlage 29 wird wie folgt gefasst:

„Anhang 6 zur Anlage 29 KAVO (Überstundenentgelt)

Das Überstundenentgelt (Fußnote zu § 14b Abs. 1 Satz 1 KAVO) beträgt (in Euro):

Gültig ab 1. März 2018 bis 31. März 2019

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	25,86	26,53	29,46	31,65	31,65	31,65
S 17	23,62	25,39	27,77	29,24	29,24	29,24
S 16	22,97	24,74	26,35	28,32	28,32	28,32
S 15	22,09	23,78	25,25	26,93	26,93	26,93
S 14	21,99	23,57	25,20	26,85	26,85	26,85
S 13	24,86	26,25	28,07	29,53	29,53	29,53
S 12	24,57	26,16	27,90	29,44	29,44	29,44
S 11b	23,77	25,55	26,48	28,82	28,82	28,82
S 11a	23,30	25,06	25,99	28,32	28,32	28,32
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	21,76	23,29	24,69	26,73	26,73	26,73
S 8b	21,76	23,29	24,69	26,73	26,73	26,73
S 8a	21,36	22,74	23,95	25,10	25,10	25,10
S 7	20,82	22,12	23,26	24,40	24,40	24,40
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	19,73	21,11	22,10	22,78	22,78	22,78
S 3	18,50	19,87	20,83	21,70	21,70	21,70
S 2	17,07	17,73	18,21	18,75	18,75	18,75
S 16Ü	-	-	27,31	29,91	29,91	29,91
S 13Ü	25,25	26,64	28,47	29,93	29,93	29,93
S 10	22,23	23,93	24,79	27,32	27,32	27,32"

## Art. 2

## Änderungen zum 1. August 2018

1. Die Fußnote zu § 22 Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:  
„Siehe § 60x.“
2. In § 22a Absatz 3 Satz 2 wird die Angabe „bis 4“ gestrichen.
3. In § 22b Absatz 3 Satz 2 wird jeweils die Angabe „bis 4“ gestrichen.
4. § 25 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:  
„(4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage 5 werden die Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergrup-

perung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.“

- b) An Absatz 4 wird folgender neuer Absatz 5 angefügt:

„(5) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus der Entgeltgruppe 1 werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen

- liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.“
- c) An den neuen Absatz 5 wird folgender neuer Absatz 6 angefügt:  
 „(6) Für die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe bei Mitarbeitern im Sozial- und Erziehungsdienst (§ 1 Abs. 5) gilt § 1 Abs. 6 Anlage 29.“
5. § 2 Absatz 1 Satz 1 Anlage 14 KAVO erhält folgende Fassung:  
 „Die Zuwendung beträgt
- | in den Kalenderjahren             | bis 2018 | ab 2019 |
|-----------------------------------|----------|---------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8     | 89 %     | 85,47 % |
| in den Entgeltgruppen 9/9a bis 12 | 80 %     | 76 %    |
| in den Entgeltgruppen 13 bis 15   | 77,2 %   | 73,2 %  |
- eines Monatsentgelts.\*
- \* Wegen der in der Regional-KODA am 4. Juli 2018 vereinbarten Festschreibung der Weihnachtzuwendung beträgt abweichend von Absatz 1 Satz 1 der Bemessungssatz für die Weihnachtzuwendung
- a) im Kalenderjahr 2018
- |                                |         |
|--------------------------------|---------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8  | 86,25 % |
| in den Entgeltgruppen 9 bis 12 | 77,53 % |
- und
- |                                 |         |
|---------------------------------|---------|
| in den Entgeltgruppen 13 bis 15 | 74,81 % |
|---------------------------------|---------|
- sowie
- b) im Kalenderjahr 2019
- |                                 |         |
|---------------------------------|---------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8   | 80,35 % |
| in den Entgeltgruppen 9a bis 12 | 71,44 % |
- und
- |                                 |         |
|---------------------------------|---------|
| in den Entgeltgruppen 13 bis 15 | 68,81 % |
|---------------------------------|---------|
- Ab dem Kalenderjahr 2020 beträgt der Bemessungssatz
- |                                 |         |
|---------------------------------|---------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8   | 79,51 % |
| in den Entgeltgruppen 9a bis 12 | 70,69 % |
- und
- |                                 |         |
|---------------------------------|---------|
| in den Entgeltgruppen 13 bis 15 | 68,09 % |
|---------------------------------|---------|
- “
6. Die Anlage 20 wird wie folgt geändert:
- a) In der Nr. 11a wird die Fußnote zu dem der Entgeltgruppe 14 zugeordneten Tätigkeitsmerkmal gestrichen.
- b) In § 6 des Anhangs zur Anlage 20 wird die Ziffer „7“ durch die Ziffer „4“ ersetzt.
7. Die Anlage 27 wird wie folgt geändert:
- a) In § 4 Absatz 3 werden die Sätze 2 bis 4 durch folgende Sätze 2 bis 6 ersetzt:  
 „Das Entgelt aus der individuellen Endstufe gilt als Tabellenentgelt im Sinne des § 23 KAVO. Bei einer Höhergruppierung aus einer individuellen Endstufe werden die Mitarbeiter entsprechend § 25 Abs. 4 KAVO der Endstufe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. Beträgt das Tabellenentgelt nach Satz 3 weniger als die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent der Endstufe der höheren Entgeltgruppe, wird der Mitarbeiter in der höheren Entgeltgruppe erneut einer individuellen Endstufe zugeordnet. Das Entgelt der neuen individuellen Endstufe wird dabei festgesetzt auf die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent des Tabellenentgelts der Endstufe der höheren Entgeltgruppe. Der Betrag der individuellen Endstufe verändert sich um denselben Prozentsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.“
- b) § 5 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 und 2 werden jeweils die Worte „Tage vor dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung“ durch das Datum „31. Dezember 2018“ ersetzt.
- bb) In Satz 4 Halbsatz 1 wird die Angabe „§ 4 Abs. 3 Satz 4“ durch die Angabe „§ 4 Abs. 3 Satz 6“ ersetzt.
- c) § 6 wird wie folgt geändert:
- aa) In Absatz 2a Satz 1 werden die Worte „Tage vor dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung“ durch das Datum „31. Dezember 2018“ ersetzt.
- bb) In Absatz 3 Buchst. b Satz 1 und Buchst. c Satz 1 werden jeweils die Worte „Tage vor dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung“ durch das Datum „31. Dezember 2018“ ersetzt.
- d) § 11 Absatz 6 wird unter Aufrechterhaltung der Absatznummerierung gestrichen.
- e) § 11 Absatz 6 erhält eine Fußnote folgenden Wortlauts: „\*S. § 11a.“
- f) An § 11 wird ein § 11a folgenden Wortlauts angefügt:

## „§ 11a

Besitzstandsregelung zu § 11 Abs. 6 in der bis zum 31. Juli 2018 gültigen Fassung

Mitarbeiter, denen am 31. Juli 2018 die Zulage gemäß § 11 Abs. 6 in der bis zum 31. Juli 2018 gültigen Fassung zusteht, erhalten ab dem 1. August 2018 eine Besitzstandszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14, solange sie ihre am 31. Juli 2018 ausübende Tätigkeit unverändert ausüben oder auf Veranlassung des Dienstgebers eine andere Tätigkeit der Entgeltgruppe 13 ausüben haben.“

## 8. Die Anlage 29 wird wie folgt geändert:

## a) § 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nach Absatz 5 wird folgender neuer Absatz 6 eingefügt:

„(6) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe des Anhangs 2 zu dieser Anlage werden die Mitarbeiterinnen der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b
  - vom 1. August 2018 bis 31. März 2019 weniger als 60,86 Euro,
  - vom 1. April 2019 bis 29. Februar 2020 weniger als 62,74 Euro und
  - ab 1. März 2020 weniger als 63,41 Euro,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18
  - vom 1. August 2018 bis 31. März 2019 weniger als 97,40 Euro,
  - vom 1. April 2019 bis 29. Februar 2020 weniger als 100,41 Euro und
  - ab 1. März 2020 weniger als 101,48 Euro,

so erhält die Mitarbeiterin während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag. Wird die Mitarbeiterin nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe ab-

zustellen ist, in die die Mitarbeiterin höhergruppiert wird. Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.“

bb) Der bisherige Absatz 6 wird Absatz 7.

- b) In § 4 Absatz 5 Satz 4 wird die Angabe „§ 25 Absatz 4 Satz 2 KAVO“ durch die Angabe „§ 1 Abs. 6 dieser Anlage“ ersetzt.

## Art. 3

## Änderungen zum 1. Januar 2019

1. § 1 Absatz 5 wird wie folgt gefasst:
 

„(5) Für die Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst (Eingruppierung gemäß den Tätigkeitsmerkmalen der Ziffer V in Teil B der Anlage 2 – Entgeltordnung) gilt diese Ordnung mit den Sonderregelungen der Anlage 29.“
2. In § 14b Abs. 1 Satz 2 Buchst. a wird die Angabe „Entgeltgruppen 1 bis 9“ durch die Angabe „Entgeltgruppen 1 bis 9b“ und die Angabe „Entgeltgruppen 10 bis 15“ durch die Angabe „Entgeltgruppen 9c bis 15“ ersetzt.
3. § 20 wird wie folgt gefasst:
 

„§ 20 Eingruppierung\*“

  - (1) Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2. Die Eingruppierung des Mitarbeiters im pastoralen Dienst (§ 1 Abs. 4) richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Nr. 12 Anlage 20. Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.
  - (2) Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte ausübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge\*\* anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgelegt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt,

gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

\* Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

\*\*Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Mitarbeiters, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschrittsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Antrags, Fertigung einer Bauzeichnung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit; weitere Beispiele in Satz 1 der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TVöD-VKA). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.“

4. § 21 wird wie folgt gefasst:

„§ 21 Eingruppierung in besonderen Fällen\*“

- (1) Ist dem Mitarbeiter eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 20 Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 20 Abs. 2 Sätze 2 bis 6), und hat der Mitarbeiter die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 22 Abs. 1 sinngemäß.
- (2) Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

- (3) Wird dem Mitarbeiter vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 22 Abs.1 sinngemäß.

\* Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.“

5. § 22 Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:

- a) Die Angabe „Entgeltgruppen 9 bis 14“ wird durch die Angabe „Entgeltgruppen 9a bis 14“ ersetzt.
- b) Die Angabe „§ 25 Abs. 4 Satz 1 und 2“ wird durch die Angabe „§ 25 Abs. 4 Satz 1 bis 3“ ersetzt.

6. § 23 wird wie folgt gefasst:

„§ 23 Tabellenentgelt“

- (1) Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.
- (2) Es gelten die Entgelttabellen der Anlagen 5 und des Anhangs 1 der Anlage 29.“

7. § 24a wird wie folgt gefasst:

„§ 24a Besondere Stufenregelungen bei der Anlage 5 für vorhandene und neu eingestellte Mitarbeiter“

- (1) Abweichend von § 24 Abs. 1 Satz 1 ist Endstufe
  - a) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 2 (Entgeltordnung),
  - b) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend Teil B Abschnitt II Ziffer 6 (Hauswirtschaftsdienst) in den Fallgruppen 1 und 2,
  - c) in der Entgeltgruppe 9a die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 2 (Entgeltordnung).
- (2) Abweichend von § 24 Abs. 3 Satz 1 wird in der Entgeltgruppe 9a entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 2 (Entgeltordnung) die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht. Die Stufe 2 der Entgeltgruppe 9a entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 2

(Entgeltordnung) hat den Betrag der Stufe 2 der Entgeltgruppe 9b.“

8. § 25 Absatz 4 wird wie folgt geändert:
- a) An Satz 2 wird ein neuer Satz 3 folgenden Wortlauts angefügt:  
„Bei Höhergruppierungen aus einer der Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9a in die Entgeltgruppe 9b wird abweichend von Satz 2 die in der jeweiligen Stufe der Entgeltgruppe 9a zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 9b angerechnet.“
  - b) Der bisherige Satz 3 wird zum neuen Satz 4.
  - c) Der bisherige Satz 4 wird zum neuen Satz 5.
  - d) Im neuen Satz 5 wird die Zahl „3“ durch die Zahl „4“ ersetzt.
9. Die §§ 60b und 60q werden unter Beibehaltung der Nummerierung gestrichen.
10. § 60v wird wie folgt gefasst:
- „60v  
Überleitungs- und Besitzstands-  
bestimmungen zu den Änderungen  
dieser Ordnung zum 1. Oktober 2005  
und zum 1. Januar 2019
- Die im Rahmen der KAVO-Reform zum 1. Oktober 2005 beschlossenen Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen ergeben sich aus den Anlagen 6 und 27. Die Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen zu den Änderungen dieser Ordnung zum 1. Januar 2019 ergeben sich aus der Anlage 27.“
11. § 60y wird wie folgt geändert:
- a) Nach der Angabe „Fallgruppenkennziffer 2.2“ werden die Worte „in der bis zum 31. Dezember 2018 gültigen Fassung“ eingefügt.
  - b) Nach der Angabe „Anlage 27“ werden die Worte „in der bis zum 31. Dezember 2018 gültigen Fassung“ eingefügt.
12. Die Anlage 1 wird unter Beibehaltung der Nummerierung gestrichen. Es wird folgender Hinweis angefügt: „Aufgehoben seit dem 1. Januar 2019. Siehe § 60v Satz 2 KAVO.“
13. Die Anlage 2 wird wie folgt gefasst:  
„Anlage 2 Entgeltordnung  
Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen  
(Vorbemerkungen)

#### 1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale

Für Mitarbeiter, deren Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (Teil A Abschnitt I) weder in der Entgeltgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Entgeltgruppe.

Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 12 für Mitarbeiter im Büro-, Buchhaltungs-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) gelten, sofern die ausübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsdienststellen hat.\*

\* Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 12 für Mitarbeiter im Büro-, Buchhaltungs-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) besitzen eine Auffangfunktion. Die Protokollerklärung zu Nr. 1 Satz 2 der Vorbemerkung Nr. 1 der Anlage 1 TVöD-VKA gilt entsprechend.

Für Mitarbeiter mit handwerklichen Tätigkeiten, deren Tätigkeit nicht in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten (Teil A Abschnitt I Ziffer 2); die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhaltungs-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) gelten nicht.

Für Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 (Teil A Abschnitt I Ziffer 4), es sei denn, dass ihre Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist.

Wird ein Arbeitsvorgang von einem speziellen Tätigkeitsmerkmal erfasst, findet dieses auch dann Anwendung, wenn der Mitarbeiter außerhalb des Geltungsbereichs des Besonderen Teils dieser Entgeltordnung beschäftigt ist, zu dem bzw. denen dieses Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

Sind unter Berücksichtigung der Sätze 1 bis 5 für Mitarbeiter keine Tätigkeitsmerkmale vorhanden, so ist diese Lücke durch Eingruppierung in entsprechender Anwendung

der in Teil A und Teil B enthaltenen Tätigkeitsmerkmale zu schließen.

## 2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, sind Mitarbeiter, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen,

- wenn nicht auch „sonstige Mitarbeiter“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden oder
- wenn auch „sonstige Mitarbeiter“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden, diese Mitarbeiter jedoch nicht die Voraussetzungen des „sonstigen Mitarbeiters“ erfüllen,

bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. Satz 1 gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. Satz 1 gilt nicht, wenn die Entgeltordnung für diesen Fall ein Tätigkeitsmerkmal (z. B. „in der Tätigkeit von ...“) enthält.

## 3. Wissenschaftliche Hochschulbildung

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium

- a) an einer Universität, Technischen Hochschule, Pädagogischen Hochschule, Kunsthochschule oder einer anderen nach Landesrecht anerkannten Hochschule (außer Fachhochschulen) mit einer ersten Staatsprüfung, mit einer Magisterprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist oder
- b) mit einer Masterprüfung beendet worden ist.

Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der sei-

nerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

## 4. Hochschulbildung

Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. Nr. 3 Satz 6 gilt entsprechend.

## 5. Anerkannte Ausbildungsberufe

Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind.

In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entspre-



chenden früheren Ausbildungsberufe vor Inkrafttreten dieser Anlage.

#### 6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen

(1) Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

(2) Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

#### 7. Ausbildungs- und Prüfungspflicht

(1) Mitarbeiter im Büro-, Buchhaltungs-, sonstigen Innendienst und im Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) sowie im Kassen- und Rechnungswesen (Teil B Abschnitt II Ziffer 3), die nicht die Anforderungen der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 bzw. der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 erfüllen, sind nur dann in den in Absatz 2 genannten Entgeltgruppen eingruppiert, wenn sie die der jeweiligen Entgeltgruppe entsprechende Tätigkeit ausüben haben und nach Maßgabe des Absatzes 2 mit Erfolg an einem Lehrgang mit abschließender Prüfung teilgenommen haben.

(2) Für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 5 bis 9a ist eine Erste Prüfung abzulegen. Für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 9b bis 12 ist eine Zweite Prüfung abzulegen. Satz 1 und 2 gelten nur für auf der Fallgruppe 2 der Entgeltgruppen 5 bzw. 9b aufbauende Eingruppierungen.

(3) \*Hat ein Mitarbeiter die für seine Eingruppierung nach den Absätzen 1 und 2 vorgeschriebene Prüfung nicht abgelegt, ist ihm alsbald die Möglichkeit zu geben, Ausbildung und Prüfung nachzuholen. Besteht hierzu aus Gründen, die der Mitarbeiter nicht zu vertreten hat, keine Möglichkeit oder befindet sich der Mitarbeiter in der Ausbildung, erhält er mit Wirkung vom Ersten des vierten Monats nach Beginn der maßgebenden Beschäftigung eine persönliche Zulage. Die Zulage wird in Höhe des Unterschiedes zwischen dem Entgelt, das er jeweils erhalten würde, wenn er zu diesem Zeitpunkt in der seiner Tätigkeit entsprechenden Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem jeweiligen Entgelt seiner bisherigen Entgeltgruppe gewährt. Sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die von der Entgeltgruppe abhängen, richten sich während der Zeit, für die die Zulage zu zahlen ist, nach der der Tätigkeit des Mitarbeiters entsprechenden Entgeltgruppe.

\* Der Dienstgeber darf die Entsendung des Mitarbeiters zu einem Lehrgang nicht von Vorbildungsvoraussetzungen abhängig machen. Macht die Schule oder das Institut die Zulassung zum Lehrgang von solchen Voraussetzungen abhängig, hat der Mitarbeiter dies nicht zu vertreten.

(4) Die Zulage entfällt vom Ersten des folgenden Monats an, wenn der Mitarbeiter entweder

- a) die Prüfung auch im Wiederholungsfalle nicht bestanden hat oder
- b) nicht an der seiner Tätigkeit entsprechenden Ausbildung und Prüfung teilnimmt, nachdem ihm die Möglichkeit hierzu geboten worden ist.

Sie entfällt ferner, wenn der Mitarbeiter nach bestandener Prüfung in der seiner Tätigkeit entsprechenden Entgeltgruppe eingruppiert ist. In diesem Falle erhält der Mitarbeiter das Entgelt, das er erhalten hätte, wenn er in dem in Absatz 3 Satz 2 genannten Zeitpunkt in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre.

(5) Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind Mitarbeiter befreit

- a) mit einer mindestens zwanzigjährigen Berufserfahrung bei einem Arbeitgeber, der vom Geltungsbereich

der KAVO oder einer vergleichbaren kirchlichen Arbeitsvertragsordnung, des TVöD oder eines vergleichbaren Tarifvertrags erfasst wird, oder bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber,

- b) deren Arbeitsvertrag befristet oder mit einer auflösenden Bedingung versehen ist,\*
- c) die in einem Spezialgebiet besonders herausragende Fachkenntnisse aufweisen und in diesem Spezialgebiet beschäftigt werden.

\* Wird der Arbeitsvertrag in ein Beschäftigungsverhältnis auf unbestimmte Zeit umgewandelt, gelten die Bestimmungen dieser Vorbemerkung.

(6) Von der Verpflichtung zur Ausbildung und Prüfung kann insoweit abgesehen werden, als der Mitarbeiter eine oder mehrere Prüfungen abgelegt hat, die den Prüfungen nach Absatz 2 gleichwertig sind oder vom Dienstgeber als entsprechende Befähigungsnachweise oder gleichwertig anerkannt sind.

#### 8. Unterstellungsverhältnisse

Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten Mitarbeiter abhängig ist, rechnen hierzu auch Mitarbeiter mit vergleichbarer Vergütung, für die die KAVO nicht gilt.

Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

#### 9. Ständige Vertreterinnen und Vertreter

Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

## Teil A

### Allgemeiner Teil

#### I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

##### 1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)

###### Entgeltgruppe 1

Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel

- Essens- und Getränkeausgabe
- Garderobendienst
- Spülen, Gemüseputzen und sonstigen Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich
- Reinigungsdienste in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, Grünanlagen, Parks
- Servierdienste
- Hausarbeitsdienste
- Haushilfe
- Botendienste (ohne Aufsichtsfunktion)
- gärtnerischen, handwerklichen und sonstigen Hilfstätigkeiten.

Mitarbeiter, die nicht ausschließlich aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden.

##### 2. Entgeltgruppen 2 bis 7 (handwerkliche Tätigkeiten)

###### Entgeltgruppe 2

Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten.<sup>1)</sup>

###### Entgeltgruppe 3

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

###### Entgeltgruppe 4

1. Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten.<sup>2)</sup>

###### Entgeltgruppe 5

Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

## Entgeltgruppe 6

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.<sup>3)</sup>

## Entgeltgruppe 7

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.<sup>4)</sup>

## 3. Entgeltgruppen 2-12 (Büro-, Buchhaltungs-, sonstiger Innen- und Außendienst)

## Vorbemerkung

Buchhaltungsdienst bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Mitarbeitern, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.

## Entgeltgruppe 2

Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten.<sup>1)</sup>

## Entgeltgruppe 3

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

## Entgeltgruppe 4

1. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.<sup>5)</sup>
2. Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten.<sup>2)</sup>

## Entgeltgruppe 5

1. Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.
2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.<sup>5)</sup>

## Entgeltgruppe 6

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert<sup>6)</sup>, sowie Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

## Entgeltgruppe 7

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert.<sup>7)</sup>

## Entgeltgruppe 8

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert.<sup>7)</sup>

## Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbständige Leistungen erfordert.<sup>7)</sup>

## Entgeltgruppe 9b

1. Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leitungen erfordert.<sup>7),8)</sup>

## Entgeltgruppe 9c

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

## Entgeltgruppe 10

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

## Entgeltgruppe 11

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

## Entgeltgruppe 12

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

## 4. Entgeltgruppen 13 bis 15

## Entgeltgruppe 13

Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

## Entgeltgruppe 14

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
  - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben
 aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13, denen mindestens drei Mitarbeiter mindestens

der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.<sup>9)</sup>

#### Entgeltgruppe 15

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13, deren Tätigkeit sich
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
  - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13, denen mindestens fünf Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.<sup>9)</sup>

## II. Spezielle Tätigkeitsmerkmale

### 1. Bezügerechner

#### Entgeltgruppe 5

Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Entgelten, einschließlich der Krankenbezüge oder Urlaubsentgelte deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.<sup>5), 10)</sup>

#### Entgeltgruppe 6

1. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen Merkmale Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig zu errechnen sind.<sup>10)</sup>
2. Mitarbeiter, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen.<sup>10)</sup>

#### Entgeltgruppe 7

1. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen Merkmale Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig zu errechnen sind und der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.<sup>10)</sup>
2. Mitarbeiter, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder

Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.<sup>10)</sup>

#### Entgeltgruppe 9a

1. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig zu errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbstständig auszuführen sind sowie der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.<sup>10), 11)</sup>
2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte, einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen festzustellen, die erforderlichen Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vorzunehmen sind sowie der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.<sup>10), 12)</sup>
3. Mitarbeiter, denen mindestens drei Mitarbeiter mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 Fallgruppen 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

#### Entgeltgruppe 9b

Mitarbeiter, denen mindestens vier Mitarbeiter mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 9a Fallgruppen 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

## 2. Mitarbeiter in der Informations- und Kommunikationstechnik

### Vorbemerkungen

Nach dem Abschnitt II Ziffer 2 sind Mitarbeiter eingruppiert, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. Zu diesen Systemen zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IKT-Netzen und IKT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden. Dabei werden Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IKT-Systems erfasst, also dessen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung. Auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit fallen unter die nachfolgenden Merkmale. Da mit den informationstechnischen Systemen in der Regel Produkte oder Services erstellt werden, gelten die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale auch für die Beschäftigten in der Produktionssteuerung und im IKT-Servicemanagement. Nicht unter den Abschnitt II Ziffer 2 fallen Mitarbeiter, die lediglich IKT-Systeme anwenden oder Mitarbeiter, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informations- und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informationstechnischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zurarbeiten lassen.

### Entgeltgruppe 6

1. Mitarbeiter mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z. B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.<sup>5),6)</sup>

### Entgeltgruppe 7

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, die ohne Anleitung tätig sind.

### Entgeltgruppe 8

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert.

### Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert.

### Entgeltgruppe 9b

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert.<sup>13)</sup>

### Entgeltgruppe 10

1. Mitarbeiter mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z. B. In der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit einen Gestaltungsspielraum erfordert, der über den Gestaltungsspielraum in Entgeltgruppe 8 hinausgeht.

### Entgeltgruppe 11

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.<sup>14)</sup>
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.<sup>14)</sup>

### Entgeltgruppe 12

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

3. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
  - a) zwei Mitarbeiter dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 oder
  - b) drei Mitarbeiter dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 10 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

#### Entgeltgruppe 13

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
  - a) zwei Mitarbeiter dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 12 oder
  - b) drei Mitarbeiter dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

### 3. Ingenieure

#### Vorbemerkungen

Ingenieure sind Mitarbeiter, die

- a) einen erfolgreichen Abschluss eines technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengangs im Sinne der Nr. 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) einschließlich der Fachrichtungen Gartenbau, Landschaftsplanung/-architektur oder Landschaftsgestaltung oder der Fachrichtung Forstwirtschaft nachweisen und
- b) die Berufsbezeichnung „Ingenieur“ führen.

#### Entgeltgruppe 10

Ingenieure mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.<sup>15)</sup>

#### Entgeltgruppe 11

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem

Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.<sup>16)</sup>

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.<sup>16)</sup>

#### Entgeltgruppe 12

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

#### Entgeltgruppe 13

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.

### 4. Meister

#### Vorbemerkung

Meister sind Mitarbeiter, die eine Meisterprüfung auf Grundlage der Handwerksordnung oder des Berufsbildungsgesetzes aufbauend auf einer einschlägigen mindestens dreijährigen Ausbildung bestanden haben. Die Voraussetzung der Meisterprüfung ist auch erfüllt, wenn diese auf einer früheren Ausbildung mit einer kürzeren Ausbildungsdauer aufbaut.

#### Entgeltgruppe 8

Meister mit entsprechender Tätigkeit.

#### Entgeltgruppe 9a

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8, die große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind, oder die an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind.

2. Gärtnermeister der Entgeltgruppe 8, die besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtner mit abgeschlossener Berufsausbildung beschäftigt werden, oder deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8 heraushebt, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit auszuüben ist.<sup>17),18)</sup>

#### Entgeltgruppe 9b

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung des Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2 heraushebt.

#### Entgeltgruppe 9c

Meister mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit als Leiter von großen und vielschichtig strukturierten Instandsetzungsbereichen oder mit vergleichbarer Tätigkeit, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten ist.<sup>19)</sup>

#### 5. Techniker

##### Vorbemerkung

Staatlich geprüfte Techniker sind Mitarbeiter, die nach dem Berufsordnungsrecht diese Berufsbezeichnung führen.

##### Entgeltgruppe 8

Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

##### Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8, die selbstständig tätig sind.<sup>20)</sup>

##### Entgeltgruppe 9b

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9a, die schwierige Aufgaben erfüllen.<sup>21)</sup>

## Teil B

### Besonderer Teil

#### Übersicht

- I. Pastoraler Dienst
- II. Besondere Tätigkeiten im Verwaltungsdienst
  1. Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro
  2. Leiter von Registraturen
  3. Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen
  4. Baustellenaufseher
  5. Zeichner
  6. Hauswirtschaftsdienst
  7. Hausmeister
- III. Liturgischer Dienst
  1. Küster/Kombinierte Tätigkeiten
  2. Kirchenmusiker
- IV. Bildungs- und Beratungsdienst
  1. Mitarbeiter in der Weiterbildung / Jugendbildung
  2. Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten
  3. Mitarbeiter in der Eheberatung
- V. Sozial- und Erziehungsdienst
- VI. Gesundheitsberufe
  1. Logopädinnen
  2. Motopädinnen
- I. Pastoraler Dienst  
Siehe Anlage 20 KAVO.
- II. Besondere Tätigkeiten im Verwaltungsdienst
  1. Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro
 

Entgeltgruppe 2  
Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro, die Aufgaben im bürotechnischen Dienst wahrnehmen und/oder Besucher und Anrufer betreuen.<sup>22), 23)</sup>

Entgeltgruppe 3  
Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro, deren Tätigkeit sich aus der EG 2 dadurch heraushebt, dass sie zusätzlich Aufgaben im Schreibdienst wahrnehmen.<sup>24)</sup>

Entgeltgruppe 5  
Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro, deren Tätigkeit sich aus der EG 3 dadurch heraushebt, dass sie zusätzlich pfarrliche Aufgaben selbstständig wahrnehmen.<sup>25)</sup>

Entgeltgruppe 6  
Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro, deren Tätigkeit sich aus der EG 5 dadurch heraushebt,

dass sie zusätzlich schwierige pfarrliche Aufgaben selbständig wahrnehmen.<sup>26)</sup>

#### Entgeltgruppe 7

Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro, deren Tätigkeit sich aus der EG 6 dadurch heraushebt, dass ihnen zusätzlich leitende und koordinierende Tätigkeiten in einem oder mehreren Pfarrbüros mit insgesamt mindestens fünf unterstellten Mitarbeiterinnen oder mit unterstellten Mitarbeiterinnen mit einem Beschäftigungsumfang von insgesamt mehr als zwei Vollzeitkräften übertragen wurden.

### 2. Leiter von Registraturen

#### Vorbemerkung

Diese Merkmale gelten für die Leiter von Registraturen. Für Mitarbeiter im Registratur- und Archivwesen, deren Tätigkeit nicht von diesen Merkmalen erfasst wird, finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

#### Entgeltgruppe 5

Leiter von Registraturen.

#### Entgeltgruppe 6

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens zwei Mitarbeiter, davon mindestens einer mindestens der Entgeltgruppe 5, ständig unterstellt sind.<sup>27)</sup>

#### Entgeltgruppe 7

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens fünf Mitarbeiter ständig unterstellt sind.

#### Entgeltgruppe 8

1. Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens drei Mitarbeiter, davon mindestens einer mindestens der Entgeltgruppe 6, ständig unterstellt sind.<sup>28)</sup>
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens vier Mitarbeiter, davon mindestens drei mindestens der Entgeltgruppe 5, ständig unterstellt sind.
3. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens acht Mitarbeiter ständig unterstellt sind.

#### Entgeltgruppe 9a

1. Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens fünf Mitarbeiter, davon mindestens zwei mindestens der Entgeltgruppe 6, ständig unterstellt sind.<sup>28)</sup>

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch die besondere Bedeutung der Registratur aus der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1 heraushebt.<sup>28)</sup>

### 3. Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen

#### Vorbemerkung

Diese Tätigkeitsmerkmale gelten nur für Mitarbeiter in Kassen, in denen die Buchführung gemäß der kameralistischen Methode erfolgt. Für Mitarbeiter, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind, gelten die Tätigkeitsmerkmale in Teil A I Nr. 3.

#### Entgeltgruppe 5

1. Mitarbeiter in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten.<sup>29),31)</sup>
2. Kassierer in kleineren Kassen.<sup>30)</sup>
3. Zahlstellenverwalter größerer Zahlstellen.
4. Verwalter von Einmannkassen.

#### Entgeltgruppe 6

1. Mitarbeiter in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen mindestens zu einem Viertel schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.<sup>29),31),32)</sup>
2. Kassierer in Kassen, soweit nicht anderweitig eingruppiert.<sup>30)</sup>
3. Verwalter von Zahlstellen, in denen ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen.
4. Leiter von Kassen mit mindestens einem Kassenbeschäftigten.

#### Entgeltgruppe 8

1. Mitarbeiter in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.<sup>29),31),32)</sup>
2. Mitarbeiter in Kassen, denen mindestens drei Mitarbeiter mit buchhalterischen Tätigkeiten ständig unterstellt sind.<sup>31)</sup>
3. Kassierer in Kassen an Arbeitsplätzen mit ständig überdurchschnittlich hohen Postenzahlen.<sup>30)</sup>
4. Verwalter von Zahlstellen, in denen ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen, wenn ihnen mindestens drei Mitarbeiter ständig unterstellt sind.



5. Leiter von Kassen mit mindestens drei Kassenbeschäftigten.

#### Entgeltgruppe 9a

1. Mitarbeiter in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten und für mindestens fünf Sachbuchhaltungen die Kassenrechnung erstellen und die Haushaltsrechnung vorbereiten.<sup>29)</sup>
2. Mitarbeiter in Buchhaltungen, denen mindestens drei Mitarbeiter mit buchhalterischen Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 ständig unterstellt sind.
3. Kassierer in Kassen, die das Ergebnis mehrerer Kassierer zusammenfassen.
4. Kassierer in Kassen mit schwierigem Zahlungsverkehr und ständig außergewöhnlich hohen Barumsätzen.
5. Leiter von Kassen mit mindestens fünf Kassenmitarbeitern.
6. Leiter von Kassen, die zugleich Leiter der Vollstreckungsstelle sind, soweit nicht in Entgeltgruppe 9b oder 10 eingruppiert.
7. Ständige Vertreter von Leitern von Kassen mit mindestens zwölf Kassenmitarbeitern.

#### Entgeltgruppe 9b

1. Leiter von Kassen mit mindestens zwölf Kassenmitarbeitern.
2. Leiter von Kassen mit mindestens sechs Kassenmitarbeitern, wenn sie zugleich Leiter der Vollstreckungsstelle sind.
3. Ständige Vertreter von Leitern von Kassen mit mindestens 30 Kassenmitarbeitern.

#### Entgeltgruppe 10

1. Leiter von Kassen mit mindestens 30 Kassenmitarbeitern.
2. Leiter von Kassen mit mindestens 15 Kassenmitarbeitern, wenn sie zugleich Leiter der Vollstreckungsstelle sind.

#### 4. Baustellenaufseher

##### Entgeltgruppe 5

Mitarbeiter, die die vorgeschriebene Ausführung von Bauarbeiten und das Baumaterial nach Menge und Güte kontrollieren (Baustellenaufseher, Bauaufseher).

##### Entgeltgruppe 6

Baustellenaufseher (Bauaufseher), deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass schwierigere Kontrollarbeiten zu verrichten sind.<sup>33)</sup>

#### 5. Zeichner

##### Entgeltgruppe 5

Zeichner mit Abschlussprüfung z.B. als Bauzeichner und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

##### Entgeltgruppe 6

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit besondere Leistungen erfordert.<sup>34)</sup>

#### 6. Hauswirtschaftsdienst

##### Entgeltgruppe 2

1. Mitarbeiterinnen, die Teile einer Mahlzeit eigenverantwortlich zubereiten.
2. Mitarbeiterinnen, die außer den Reinigungsdiensten eigenverantwortlich Tätigkeiten für Teilbereiche des Hauspflagedienstes ausüben.
3. Mitarbeiterinnen mit Tätigkeiten im Servicebereich und Weisungsbefugnis gegenüber nachgeordneten Mitarbeiterinnen mit einer Berufsausbildung zur staatlich geprüften Hauswirtschafterin sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
4. Mitarbeiterinnen mit Tätigkeiten in Teilbereichen des Hauspflagedienstes und Weisungsbefugnis gegenüber nachgeordneten Mitarbeiterinnen (z. B. Vorarbeiterinnen im Reinigungsbereich, Schichtleitung im Etagedienst oder der Wäscheversorgung und -pflege) mit einer Berufsausbildung zur staatlich geprüften Hauswirtschafterin sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

##### Entgeltgruppe 3

1. Mitarbeiterinnen mit verantwortlicher Tätigkeit in der Zubereitung von Mahlzeiten mit einer Ausbildung als Köchin oder Wirtschafterin sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Mitarbeiterinnen mit verantwortlicher Tätigkeit im Hauspflagedienst unter Leitung einer Hauswirtschaftsleiterin mit einer Ausbildung als Hauswirtschafterin oder Wirtschafterin sowie sonstige

Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

#### Entgeltgruppe 5

1. Mitarbeiterinnen als Vertreterin der Küchenleitung bei regelmäßiger Abwesenheit (Schichtdienst) der Küchenleitung mit einer Ausbildung als Köchin oder Wirtschaftlerin sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Mitarbeiterinnen in der Leitung des Hauspflegedienstes mit der Ausbildung als Wirtschaftlerin sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

#### Entgeltgruppe 6

Mitarbeiterinnen in der Küchenleitung mit der Ausbildung als Köchin, Ökotrophologin oder Wirtschaftsmeisterin.

#### Entgeltgruppe 8

1. Mitarbeiterinnen in der Küchenleitung mit Budgetverantwortung im Rahmen der vorgegebenen Mittel.
2. Mitarbeiterinnen als Leiterin der Hauswirtschaft, denen die Leitung und die Budgetverantwortung für die Bereiche Küche, Service und Hauspflege verantwortlich zugeordnet sind.

#### Entgeltgruppe 9b

1. Mitarbeiterinnen in der Küchenleitung in Einrichtungen ohne Hauswirtschaftsleitung, deren Tätigkeit sich durch besondere Anforderungen aus der EG 8 – Fallgruppe 1 – heraushebt, z. B. aufgrund der Größe der Einrichtung.
2. Mitarbeiterinnen als Leiterin der Hauswirtschaft, deren Tätigkeit sich durch besondere Anforderungen aus der EG 8 – Fallgruppe 2 – heraushebt, z. B. aufgrund der Größe der Einrichtung.

#### 7. Hausmeister

##### Entgeltgruppe 3

Hausmeister mit entsprechenden handwerklichen Fähigkeiten, jedoch ohne abgeschlossene entsprechende handwerkliche Berufs- oder Fachausbildung.

##### Entgeltgruppe 4

Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener einschlägiger Ausbildung mit einer

Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren.<sup>35)</sup>

##### Entgeltgruppe 5

Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener einschlägiger Ausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren.<sup>35)</sup>

##### Entgeltgruppe 6

Hausmeister der Entgeltgruppe 5 mit besonders schwierigem oder besonders vielseitigem Aufgabenbereich.

### III. Liturgischer Dienst

#### 1. Küster/Kombinierte Tätigkeiten

##### Entgeltgruppe 3

1. Küster mit Küsterprüfung.<sup>36)</sup>
2. Küster/Hausmeister mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster.<sup>36)</sup>
3. Küster/Kirchenmusiker mit Küsterprüfung und kirchenmusikalischem Eignungsnachweis.<sup>36)38)39)</sup>
4. Küster/Pfarramtshelfer mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster.<sup>36)</sup>

##### Entgeltgruppe 5

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 3 – Fallgruppen 1, 2 oder 4 – mit abgeschlossener Berufs- oder Fachausbildung.<sup>36)</sup>
2. Küster/Kirchenmusiker mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster.<sup>36)38)40)</sup>
3. Küster mit Küsterprüfung ohne abgeschlossene Berufs- oder Fachausbildung mit Tätigkeiten gemäß EG 6 - Fallgruppen 1, 2 oder 3.

##### Entgeltgruppe 6

1. Mitarbeiter, die sich aus der EG 5 – Fallgruppe 1 – dadurch herausheben, dass sie besondere liturgische Aufgaben wahrnehmen.<sup>36)37)</sup>
2. Mitarbeiter, die sich aus der EG 5 – Fallgruppen 1 oder 2 – dadurch herausheben, dass ihnen die ständige Verantwortung für mindestens drei zu betreuende Gottesdienststandorte übertragen ist, an denen regelmäßig Gottesdienste stattfinden.<sup>36)</sup>
3. Mitarbeiter, die sich aus der EG 5 – Fallgruppen 1 oder 2 – dadurch herausheben, dass ihnen die Anleitung und/oder Einsatzplanung für eine Gruppe aus mindestens

- fünf ehrenamtlichen und/oder angestellten Küstern oder
- drei angestellten Küstern mit zusammen mindestens 75 % Beschäftigungsumfang eines Vollzeitbeschäftigten

übertragen ist.<sup>36)</sup>

4. Küster/Kirchenmusiker mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster.<sup>36)38)41)</sup>

#### Entgeltgruppe 7

1. Mitarbeiter, die sich aus der EG 5 – Fallgruppen 1 oder 2 – dadurch herausheben, dass ihnen die ständige Verantwortung für mindestens fünf zu betreuende Gottesdienststandorte übertragen ist, an denen regelmäßig Gottesdienste stattfinden.<sup>36)</sup>

2. Mitarbeiter, die sich aus der EG 5 – Fallgruppen 3.1.1 oder 3.1.2 – dadurch herausheben, dass ihnen die Anleitung und/oder Einsatzplanung für eine Gruppe aus mindestens

- acht ehrenamtlichen und/oder angestellten Küstern oder
- fünf angestellten Küstern mit zusammen mindestens 125 % Beschäftigungsumfang eines Vollzeitbeschäftigten

übertragen ist.<sup>36)</sup>

#### Entgeltgruppe 8

Küster/Kirchenmusiker mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster.<sup>36)38)42)</sup>

2. Kirchenmusiker

#### Entgeltgruppe 3

Kirchenmusiker mit einfachen kirchenmusikalischen Diensten.<sup>38)39)</sup>

#### Entgeltgruppe 5

Kirchenmusiker mit gehobenen kirchenmusikalischen Diensten.<sup>38)40)</sup>

#### Entgeltgruppe 9b

Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten.<sup>38)41)</sup>

#### Entgeltgruppe 10

Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten sowie Koordinations- oder Ausbildungsaufgaben innerhalb eines Bereichs.<sup>38)41)43)44)45)</sup>

#### Entgeltgruppe 11

Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten sowie Koor-

dinations- und Ausbildungsaufgaben innerhalb eines Bereichs.<sup>38)41)43)44)45)</sup>

#### Entgeltgruppe 13

1. Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten sowie Koordinations- und Ausbildungsaufgaben, deren Bedeutung über den Bereich hinausgeht.<sup>38)42)43)44)45)</sup>

2. Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten an bis-tumsweit herausgehobenen Kirchen.<sup>38)42)</sup>

#### Entgeltgruppe 14

Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten und ergänzenden Diözesanaufgaben (Regional-Kantoren).<sup>38)42)</sup>

### IV. Bildungs- und Beratungsdienst

1. Mitarbeiter in der Weiterbildung/Jugendbildung

#### Entgeltgruppe 5

Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachausbildung.

#### Entgeltgruppe 6

Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung/Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachschulausbildung, einer Meisterprüfung oder einer dieser vergleichbaren abgeschlossenen Fachausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

#### Entgeltgruppe 8

1. Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung, die sich aus der EG 6 dadurch herausheben, dass ihnen die Programmgestaltung in einem Fachbereich übertragen ist sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung/Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten<sup>46)</sup>.

## Entgeltgruppe 9b

Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung/Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

## Entgeltgruppe 10

1. Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung/Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.<sup>47)</sup>
2. Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

## Entgeltgruppe 11

1. Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung/Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Aufgabenbereich sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 10 – Fallgruppe 1 – heraushebt.<sup>48)</sup>
2. Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung/Jugendbildung mit Internatsbetrieb mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
3. Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung, deren Tätigkeit sich wegen der Größe der Einrichtung oder wegen besonderer pädagogischer Anforderungen deutlich aus der EG 10 – Fallgruppe 2 – heraushebt.

## Entgeltgruppe 12

1. Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung, deren Tätigkeit sich wegen be-

sonderer inhaltlicher Anforderungen der Einrichtung erheblich aus der EG 11 – Fallgruppen 2 oder 3 – heraushebt.

2. Pädagogische Mitarbeiter in der Weiterbildung/Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der EG 11 – Fallgruppe 1 – heraushebt.<sup>49)</sup>
3. Leiter einer Einrichtung der Jugendbildung mit Internatsbetrieb, deren Tätigkeit sich wegen besonderer inhaltlicher Anforderungen der Einrichtung erheblich aus der EG 11 – Fallgruppe 2 – heraushebt.

## Entgeltgruppe 13

1. Mitarbeiter in der Weiterbildung/Jugendbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.<sup>50)</sup>
2. Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.<sup>50)</sup>

## Entgeltgruppe 14

1. Mitarbeiter in der Weiterbildung der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
  - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
  - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben
 aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Leiter einer größeren Einrichtung der Weiterbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, z. B.

- einer Einrichtung mit Internatsbetrieb
  - einer Einrichtung mit weiteren hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeitern in der Weiterbildung mit einem Gesamtbeschäftigungsumfang von mindestens zwei vollbeschäftigten Mitarbeitern.<sup>50)</sup>
3. Mitarbeiter in der Jugendbildung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel aus der EG 12 – Fallgruppe 2 – oder EG 13 – Fallgruppe 2 – durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben heraushebt.<sup>51)</sup>
  4. Leiter einer Einrichtung der Jugendbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit.

#### Entgeltgruppe 15

Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung, deren Tätigkeit sich aus der EG 14 – Fallgruppe 2 – durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung heraushebt.<sup>52)</sup>

2. Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten

Es finden die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

3. Mitarbeiter in der Eheberatung

#### Entgeltgruppe 9b

Eheberater, die kein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Vergütungsgruppe erfüllen.<sup>53)</sup>

#### Entgeltgruppe 10

1. Eheberater mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung im Bereich Sozialwesen oder Religionspädagogik oder einer dieser gleichwertigen Ausbildung.<sup>53)</sup>
2. Eheberater, die kein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Vergütungsgruppe erfüllen.<sup>54)</sup>

#### Entgeltgruppe 11

1. Eheberater mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung im Bereich Sozialwesen oder Religionspädagogik oder einer gleichwertigen Ausbildung als Leiter einer Eheberatungsstelle.<sup>53)</sup>
2. Eheberater mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung im Bereich Sozialwesen oder Religionspädagogik oder

einer dieser gleichwertigen Ausbildung.<sup>54)</sup>

#### Entgeltgruppe 12

1. Eheberater als Leiter einer Eheberatungsstelle, denen Eheberater mit einem Gesamtbeschäftigungsumfang von mindestens 3 vollbeschäftigten Mitarbeitern ständig unterstellt sind.<sup>53)</sup>
2. Eheberater als Leiter einer Eheberatungsstelle, denen Eheberater mit einem Gesamtbeschäftigungsumfang von mindestens 3 vollbeschäftigten Mitarbeitern ständig unterstellt sind.<sup>54), 55)</sup>
3. Eheberater mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung im Bereich Sozialwesen oder Religionspädagogik oder einer gleichwertigen Ausbildung als Leiter einer Eheberatungsstelle.<sup>54)</sup>

#### Entgeltgruppe 13

1. Eheberater mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und Befähigung für den höheren Dienst und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.<sup>50)53)56)</sup>
2. Eheberater mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit.<sup>53)56)</sup>

#### Entgeltgruppe 14

Eheberater mit entsprechender abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung als Leiter einer Eheberatungsstelle.<sup>53)56)</sup>

## V. Sozial- und Erziehungsdienst

### Vorbemerkung

Diese Tätigkeitsmerkmale gelten für Mitarbeiterinnen, die Tätigkeiten im Erziehungsdienst, im handwerklichen Erziehungsdienst oder im Sozialdienst auszuüben haben. Der Sozialdienst umfasst insbesondere die Mitarbeiterinnen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Diese Tätigkeitsmerkmale gelten nicht für Mitarbeiterinnen in der Weiterbildung / Jugendbildung (Teil B Abschnitt IV Ziffer 1) oder Eheberatung (Teil B Abschnitt IV Ziffer 3). Ziffer 1 Satz 1 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) bleibt unberührt.

### Entgeltgruppe S 2

Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung.<sup>57)</sup>

## Entgeltgruppe S 3

Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.<sup>57)</sup>

## Entgeltgruppe S 4

1. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.<sup>57)58)</sup>
2. Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen oder Heilerzieherinnen mit staatlicher Anerkennung.<sup>57)59)</sup>
3. Mitarbeiterinnen im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.<sup>57)</sup>

## Entgeltgruppe S 5

(nicht besetzt)

## Entgeltgruppe S 6

(nicht besetzt)

## Entgeltgruppe S 7

Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiterin in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.<sup>57)</sup>

## Entgeltgruppe S 8a

Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.<sup>57)59)61)</sup>

## Entgeltgruppe S 8b

1. Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.<sup>57)59)61)62)</sup>

2. Handwerksmeisterinnen, Industrie- oder Gärtnermeisterinnen als Gruppenleiterin in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.<sup>57)</sup>
3. Leiterinnen einer Einrichtung der offenen Kinder- und Jugendarbeit mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachschulbildung. Die Mitarbeiterin erhält eine monatliche Zulage in Höhe von 131,71\*, wenn ihr mindestens eine Mitarbeiterin im Sinne von § 1 Abs. 5 KAVO mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50 v. H. einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.
4. Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung.<sup>57)</sup>

\* Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen festgelegten Vomhundertsatz. Die Zulage erhöht sich damit ab 1. April 2019 um 3,09 % und ab 1. März 2020 um weitere 1,06 %.

## Entgeltgruppe S 9

1. Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.<sup>57)59)61)</sup>
2. Heilpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.<sup>57)63)</sup>
3. Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Heilpädagoginnen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.<sup>57)</sup>
4. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten.<sup>64)</sup>
5. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.<sup>60)64)65)</sup>

Entgeltgruppe S 10  
(nicht besetzt)

Entgeltgruppe S 11a

Mitarbeiterinnen die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind.<sup>60)64)</sup>

Entgeltgruppe S 11b

1. Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.<sup>63)</sup>
2. Mitarbeiterinnen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Hochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
3. Leiterinnen einer Einrichtung der offenen Kinder- und Jugendarbeit mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Hochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe S 12

Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.<sup>63)68)</sup>

Entgeltgruppe S 13

1. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.<sup>64)65)</sup>

2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.<sup>60)64)65)</sup>

Entgeltgruppe S 14

(nicht besetzt)

Entgeltgruppe S 15

1. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.<sup>64)65)</sup>
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.<sup>60)64)65)</sup>
3. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.<sup>64)</sup>
4. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.<sup>60)64)65)</sup>
5. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Erziehungsheimen bestellt sind.<sup>57)60)66)67)</sup>
6. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.<sup>57)63)</sup>
7. Mitarbeiterinnen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit mit einer tätigkeitsbe-

zogenen abgeschlossenen Hochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.<sup>70)</sup>

8. Leiterinnen einer Einrichtung der offenen Kinder- und Jugendarbeit mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Hochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich wegen der Größe der Einrichtung oder wegen besonderer pädagogischer Anforderungen aus der Entgeltgruppe S 11b Fallgruppe 3 heraushebt.

#### Entgeltgruppe S 16

1. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.<sup>64)65)</sup>
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.<sup>60)64)65)</sup>
3. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.<sup>64)65)</sup>
4. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.<sup>60)64)65)</sup>
5. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Erziehungsheimen.<sup>57)66)67)</sup>
6. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.<sup>57)60)65)66)67)</sup>

#### Entgeltgruppe S 17

1. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.<sup>64)65)</sup>
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.<sup>60)64)65)</sup>
3. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.<sup>64)65)</sup>
4. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.<sup>60)64)65)</sup>
5. Psychagoginnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.<sup>69)</sup>
6. Mitarbeiterinnen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Hochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Aufgabenbereich sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 15 Fallgruppe 7 heraushebt.<sup>71)</sup>
7. Leiterinnen einer Einrichtung der offenen Kinder- und Jugendarbeit, deren Aufgabenbereich sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 15 Fallgruppe 8 heraushebt oder wenn ihnen mindestens fünf Mitarbeiterinnen im Sinne von § 1 Abs. 5 KAVO mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50 v. H. einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
8. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Erziehungsheimen



men mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.<sup>57)60)65)66)67)</sup>

9. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.<sup>63)</sup>

#### Entgeltgruppe S 18

1. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.<sup>64)65)</sup>
2. Mitarbeiterinnen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Hochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 17 Fallgruppe 6 heraushebt.<sup>72)</sup>
3. Leiterinnen einer Einrichtung der offenen Kinder- und Jugendarbeit, deren Tätigkeit sich wegen besonderer inhaltlicher Anforderungen der Einrichtung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 7 heraushebt.
4. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.<sup>64)65)</sup>
5. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.<sup>57)65)66)67)</sup>
6. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach

dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 9 heraushebt.<sup>57)</sup>

## VI. Gesundheitsberufe

### 1. Logopädinnen

#### Entgeltgruppe 5

Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Logopädinnen mit staatlicher Anerkennung.

#### Entgeltgruppe 7

Logopädinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

#### Entgeltgruppe 8

Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.<sup>73)</sup>

#### Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.<sup>73)</sup>

#### Entgeltgruppe 9b

Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

- Behandlung von Dysphagien (Schluckstörungen) oder Sprach- und Sprechstörungen im Zusammenhang mit neurologischen Erkrankungen,
- Behandlung von Dysphagien und Fütterstörungen von Säuglingen,
- Durchführung des Trachealkanülenmanagements.

### 2. Motopädinnen

#### Entgeltgruppe 5

Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Motopädinnen mit staatlicher Anerkennung.

#### Entgeltgruppe 7

Motopädinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

#### Entgeltgruppe 8

Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.<sup>74)</sup>

Entgeltgruppe 9a  
Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.<sup>74)</sup>

#### Erläuterungen

- 1) Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.
- 2) Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Mitarbeitern der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.
- 3) Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Mitarbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Mitarbeitern der Entgeltgruppe 5 verlangt werden kann.
- 4) Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.
- 5) Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.
- 6) Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (der Einrichtung), bei der der Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.
- 7) Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.
- 8) Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.
- 9) Bei der Zahl der Unterstellten zählen Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 nach Abschnitt II Ziffern 2 und 3 nicht mit.
- 10) Zu den Dienst- oder Versorgungsbezügen, Entgelten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z.B. Kindergeld, Beitragszuschuss nach § 257 SGB V, vermögenswirksame Leistungen.
- 11) Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Mitarbeiter die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 23 und 24 KAVO bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.
- 12) Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Mitarbeiter das Besoldungsdienstalter nicht erstmals, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nicht erstmals, die ruhegehaltfähige Dienstzeit, die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 23 und 24 KAVO bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.
- 13) Umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.
- 14) Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.
- 15) Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.:
  - a) Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten – auch im technischen Rechnungswesen –, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.
  - b) Im Bereich Garten- und Landschaftsbau: Aufstellung und Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich

- Massen- und Kostenberechnung oder von Verdingungsunterlagen, Bearbeiten der damit zusammenhängenden technischen Angelegenheiten – auch im technischen Rechnungswesen; örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von nicht nur einfachen Gartenbau-, Landschaftsbau- oder Pflanzenschutzmaßnahmen und deren Abrechnung.
- 16) Besondere Leistungen sind z. B.:
- a) Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten und deren Abrechnung.
  - b) Im Bereich Garten- und Landschaftsbau: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen einschließlich Massen- und Kostenberechnungen oder Verdingungsunterlagen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrungen oder künstlerische Begabung voraussetzt, örtliche Leitung schwieriger Baumaßnahmen und deren Abrechnung sowie selbstständige Planung und Organisation von Pflanzenschutz- oder Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen und das Überwachen ihrer Auswirkungen.
- 17) Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B. Betriebsstätten, Friedhöfe.
- 18) Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.
- 19) Ein vielschichtig strukturierter Bereich liegt vor, wenn in diesem Bereich die Arbeit von mindestens drei Gewerken zu koordinieren ist und mindestens drei Gewerken jeweils Meister vorstehen. Gewerke sind Fachrichtungen im Sinne anerkannter Ausbildungsberufe, in denen die Meisterprüfung abgelegt werden kann. Im Mehrschichtbetrieb ist es unschädlich, wenn in den mindestens drei Gewerken nicht in allen Schichten jeweils Meister eingesetzt sind.
- 20) Techniker sind selbstständig tätig, wenn sie bei technischen Arbeitsabläufen in Ausführung technischer, mehr routinemäßiger Entwurfs-, Leitungs- und Planungsarbeiten eigene technische Entscheidungen zu treffen haben. Dass
- das Arbeitsergebnis einer Kontrolle, einer fachlichen Anleitung und Überwachung durch Vorgesetzte unterworfen wird, berührt die Selbstständigkeit der Tätigkeit nicht. Anhand der nach der Ausbildung vorauszusetzenden Kenntnisse sind der zur Erfüllung der Aufgabe einzuschlagende Weg und die anzuwendende Methode zu finden.
- 21) Schwierige Aufgaben sind Aufgaben, die in dem betreffenden Fachgebiet im oberen Bereich der Schwierigkeitsskala liegen oder die in konkreten Einzelfällen wegen der Besonderheiten Leistungen erfordern, die über das im Regelfall erforderliche Maß an Kenntnissen und Fähigkeiten wesentlich hinausgehen, z. B. durch die Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, die geforderten Spezialkenntnisse, außergewöhnliche Erfahrungen oder sonstige Qualifizierungen vergleichbarer Wertigkeit.
- 22) Der bürotechnische Dienst im Pfarrbüro umfasst zum Beispiel:
1. Postannahme und Postabfertigung
  2. Vervielfältigungsdienst
  3. Einkauf und/oder Verwaltung von Büromaterial und Vordrucken
  4. Annahme und Weiterleitung von Unterlagen an die zuständigen Stellen
  5. Führung von Verzeichnissen, Listen, Karteien, die nach verschiedenen Merkmalen geordnet sind, ggf. rechnergestützt
  6. Abwicklung des Zeitschriftendienstes
  7. Terminvereinbarungen
  8. Botengänge.
- 23) Die Betreuung von Besuchern und Anrufern umfasst zum Beispiel:
1. Telefondienst/Fax
  2. Entgegennahme, Erledigung oder Weiterleitung von Anliegen und Anfragen unterschiedlichster Art als erste Ansprechpartnerin
  3. Annahme und Eintragung von Messbestellungen
  4. Erteilung von Auskünften an Besucher und Anrufer, für die die Kenntnis der Zuständigkeiten der eigenen Dienststelle erforderlich ist.
- 24) Der Schreibdienst umfasst zum Beispiel:
1. Rechnergestützte Erledigung des Schriftverkehrs nach Diktat, Aufzeichnung oder Vorlagen

2. Verfassen kleinerer Schriftstücke, weitgehend selbständig, zum Teil nach Kurzangaben und sonstige kleinere Schriftstücke
  3. Telefonnotizen
  4. Aktenvermerke.
- 25) Pfarrliche Aufgaben sind zum Beispiel:
1. Erstellen der Pfarrnachrichten (wöchentlich) und ggf. Weitergabe der Manuskripte an die Kirchenzeitung
  2. Pflege der Internetseite, Internetrecherche
  3. Einnahme von Gebühren nach der Stipendien- und Gebührenordnung und Weitergabe an die Kirchenkassen
  4. Mitwirkung bei der verwaltungsmäßigen Organisation von Veranstaltungen und Aktionen der Pfarrei
  5. Gestaltung des Schaukastens und des Schriftenstandes
  6. Eintragung in die Kirchenbücher oder ins Familienstammbuch
  7. Friedhofsangelegenheiten
  8. Ausstellung von Bescheinigungen.
- 26) Schwierige pfarrliche Aufgaben sind zum Beispiel:
1. Bearbeitung des kirchlichen Meldewesens, einschließlich des Änderungsdienstes
  2. Führung der Registratur und des Archivs
  3. Kompetente Beratung und Hilfestellung bei schwierigen Problemen von Besuchern (z. B. in Trauerfällen, im sozial-caritativen Bereich und in aktuellen Notsituationen)
  4. Selbständige Führung der Pfarramtskasse in nicht unerheblichem Umfang mit Rechnungsabschluss, Zahlungsverkehr
  5. sachliche und rechnerische Prüfung der Zahlungsbelege zur Vorbereitung der Zahlungsanweisung und Weiterleitung an die entsprechenden Stellen
  6. Führung des Kollekten- und Spendenbuches und des Treuhandbuches im Auftrag des Seelsorgers
  7. Ausstellen von Spendenbescheinigungen
  8. Vor- und Nachbereitung von Besprechungen, Konferenzen und Dienstreisen
  9. Selbständige Organisation von pfarrlichen Veranstaltungen und Aktionen
  10. Selbständige Belegung und Vergabe von pfarreigenen Räumen, einschließlich eventuell damit zusammenhängender Abrechnungen
11. Umfangreiche Nachforschungstätigkeiten im Zusammenhang mit der Führung der Kirchenbücher, mit der Ausstellung von Bescheinigungen und bei Informationen an Besucher
  12. Erstellung von Auswertungen: Geburtenliste, Altersliste, Altersstatistik, Wählerverzeichnis für KV- und PGR-Wahl, Firmbewerberliste.
- 27) Leiter von Registraturen, denen weniger Mitarbeiter als im Tätigkeitsmerkmal gefordert ständig unterstellt sind, sind nach dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6 des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 eingruppiert, wenn dies für sie günstiger ist.
- 28) Eine nach Sach Gesichtspunkten vielfach gegliederte Registratur liegt vor, wenn das Schriftgut auf der Grundlage eines eingehenden, systematisch nach Sachgebieten, Oberbegriffen, Untergruppen und Stichworten weit gefächerten Aktenplans unterzubringen ist; nur in alphabetischer oder numerischer Reihenfolge geordnetes Schriftgut erfüllt diese Voraussetzungen nicht.
- 29) Der Mitarbeiter führt oder verwaltet verantwortlich Personen- oder Sachkonten, wenn er die Belege vor der Buchung auf ihre Ordnungsmäßigkeit nach den Kassenvorschriften zu prüfen und für die Richtigkeit der Buchungen die Verantwortung zu tragen hat.
- 30) Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Kassierer für unbaren Zahlungsverkehr.
- 31) Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt auch für Mitarbeiter, die in Zahlstellen oder Buchungsstellen verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten.
- 32) Schwierige buchhalterische Tätigkeiten sind z. B.:
- a) selbstständiger Verkehr mit den bewirtschafteten Stellen;
  - b) das Führen oder Verwalten von Darlehens- oder Schuldendienstkonten, wenn die Zins- und Tilgungsleistungen selbstständig errechnet werden müssen;
  - c) selbstständiges Bearbeiten von Vollstreckungsangelegenheiten (mit Ausnahme des Ausstellens von Pfändungsaufträgen und von Amtshilfersuchen);
  - d) das Bearbeiten schwierig aufzuklärender Verwaehrposten;

- e) selbstständiges Bearbeiten von Werthin-  
terlegungen einschließlich der Kontenfüh-  
rung;
- f) das Führen oder Verwalten von Sachkon-  
ten für Haushaltsausgaben, wenn damit das  
Überwachen zahlreicher Abschlagszahlun-  
gen verbunden ist;
- g) das Führen oder Verwalten von Sachkonten,  
bei denen Deckungsvorschriften nicht nur  
einfacher Art zu beachten sind (Deckungs-  
vorschriften nur einfacher Art sind z. B.:  
In Sammelnachweisen zusammengefasste  
Ausgaben; gegenseitige oder einseitige De-  
ckungsfähigkeit bei den Personalausgaben  
oder Deckungsvermerke, die sich auf der  
Ausgabenseite auf nur zwei Haushaltsstel-  
len beschränken);
- h) das Führen oder Verwalten von Konten für  
den Abrechnungsverkehr mit Kassen oder  
Zahlstellen;
- i) das Führen oder Verwalten schwieriger  
Konten der Vermögensrechnung bei gleich-  
zeitigem selbstständigen Berechnen von  
Abschreibungen aufgrund allgemeiner  
– betraglich nicht festgelegter – Kassen-  
oder Buchungsanweisungen.
- 33) Schwierigere Kontrollarbeiten sind z. B.:
- Festhalten von Zwischenaufnahmen, die  
während der Bauausführung erforderlich  
werden;
  - Fertigen von einfacheren Aufmaßskizzen  
sowie einfacheren Flächen- und Massenbe-  
rechnungen;
  - Überwachen von Erdarbeiten in schwieri-  
gem Gelände;
  - Kontrolle des Gefälles bei Gräben und  
Rohrleitungen;
  - Kontrolle der Materialeinbringung für  
Stahlbetonarbeiten;
  - Überwachen der Arbeiten zahlreicher Bau-  
werke auf größeren Baustellen.
- 34) Besondere Leistungen sind z. B.:
- Anfertigung schwieriger Zeichnungen und  
Pläne nach nur groben Angaben oder nach  
Unterlagen ohne Anleitung sowie Erstel-  
lung der sich daraus ergebenden Detail-  
zeichnungen,
  - Ausführung der hiermit zusammenhängen-  
den technischen Berechnungen wie Masse-  
nermittlungen bzw. Aufstellung von Stück-  
listen,
  - selbstständige Ermittlung technischer Da-  
ten und Werte und ihre Auswertung bei der  
Anfertigung von Plänen.
- 35) Eine einschlägige Berufsausbildung liegt dann  
vor, wenn die in der Berufsausbildung ver-  
mittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen  
unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit  
den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten  
von Hausmeistern aufweisen. Diese ist ins-  
besondere bei Berufsausbildungen in den Be-  
rufsfeldern Metallbau, Anlagenbau, Installati-  
on, Montierer, Elektroberufe, Bauberufe und  
Holzverarbeitung der Fall.
- 36) Küster ohne Küsterprüfung sind in der jeweils  
nächstniedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert.  
Dies gilt auch für Küster in der Kombination  
mit anderen Tätigkeiten; in der Kombination  
mit der Tätigkeit als Kirchenmusiker nur, wenn  
die Küstertätigkeit überwiegt.
- 37) Besondere liturgische Aufgaben sind z. B.
- die Betreuung von regelmäßigen Pontifikal-  
gottesdiensten
  - die Betreuung von hochwertigen, sakralen  
und historischen Kunstgegenständen an  
bistumsweit herausgehobenen Kirchen
  - das Abhalten von Führungen.
- 38) Liturgisches Orgelspiel sowie Orgelliteratur-  
spiel und/oder Leitung von Ensembles.
- 39) Es erfolgt eine kirchenmusikalische Eignungs-  
feststellung.
- 40) Eignung durch C-Examen in katholischer Kir-  
chenmusik.
- 41) Eignung durch B-Examen oder Bachelor-Ab-  
schluss in katholischer Kirchenmusik.
- 42) Eignung durch A-Examen, Diplom oder Mas-  
ter-Abschluss in katholischer Kirchenmusik.
- 43) „Koordinationsaufgaben“ liegen vor, wenn die  
Tätigkeit die kirchenmusikalische Beratung  
und Organisation erfordert.
- 44) „Bereich“ ist z. B. eine Seelsorgeeinheit, eine  
Pfarreiengemeinschaft, eine Kirchengemein-  
de mit mehreren Gottesdienstorten oder eine  
größere Kirchengemeinde mit inhaltlich ver-  
gleichbarer kirchenmusikalischer Aufgaben-  
stellung.
- 45) Unter „Ausbildungsaufgaben“ ist in der Regel  
die Aus- und Weiterbildung von Kirchenmusi-  
kern im Sinne der EG 3 und EG 5 zu verstehen.

- 46) Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die
- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Behinderten im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
  - b) Tätigkeiten in Gruppen von Behinderten im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
  - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
  - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
  - e) fachliche Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe EG 6,
  - f) Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.
- 47) Die Voraussetzungen der schwierigen Tätigkeiten sind u. a. erfüllt, wenn
1. mindestens ein pädagogischer Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50 v. H. eines Vollbeschäftigten auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist oder
  2. die Leitung eines Fachbereichs übertragen ist oder
  3. die Leitung eines besonderen Aufgabenbereichs in der Jugendbildung übertragen ist oder
  4. der Aufgabenbereich sich durch seine Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt.
- 48) Dieses Tätigkeitsmerkmal kann in der Regel nur bei der Wahrnehmung von Aufgaben auf diözesaner Ebene erfüllt werden.
- 49) Das Maß der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung ist auf die Auswirkungen der Tätigkeit gerichtet und betrifft weniger die Art des Handelns. Bestimmend sind die Auswirkungen und nicht die für die Tätigkeit vorausgesetzte Breite und Tiefe des Fachwissens. Es können deshalb keine Schlüsse daraus gezogen werden, in welchem Umfang Kenntnisse vorliegen bzw. eingesetzt werden müssen.

Die Tätigkeiten müssen sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus den in Entgeltgruppe 11 – Fallgruppe 1 – geforderten Tätigkeiten herausheben. Deshalb ist eine besonders weitreichende hohe Verantwortung erforderlich, die diejenige beträchtlich übersteigt, die begriffsnotwendig auch schon in dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 11 – Fallgruppe 1 – gefordert wird.

- 50) Eine Tätigkeit, die „gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen“ voraussetzt, bedeutet, dass die Tätigkeit ein umfangreiches, systematisch geordnetes, souverän beherrschtes Wissen für den Bereich eines einschlägigen Wissensgebietes voraussetzt und des Weiteren von wissenschaftlicher Methode getragen sein muss. Es muss die Befähigung vorhanden sein, Zusammenhänge zu übersehen und Ergebnisse so selbständig zu entwickeln, wie es eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung ermöglicht. Es bedarf einer ähnlich gründlichen Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes.
- 51) „Hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben“ setzen eine weitere Steigerung im fachlichen Schwierigkeitsgrad voraus. Es handelt sich um ein Merkmal für besonders qualifizierte Spezialisten.
- 52) Das hier geforderte „Maß der Verantwortung“ muss die Tätigkeit entscheidend prägen, zumal im Allgemeinen Teil schon für die Tätigkeit der Entgeltgruppe 9c eine „besondere Verantwortung“ verlangt wird. Dabei muss es sich im Regelfall um besonders schwierige Grundsatzfragen oder wichtige Fachbereiche mit richtungsweisender Bedeutung handeln.
- Die wahrgenommene Tätigkeit kann sich z. B. darauf beziehen, dass in besonderer Intensität Leitungs-, Koordinierungs- oder aufsichtliche Tätigkeiten, schwierige und umfangreiche Aufgaben beim Personaleinsatz oder in der Menschenführung oder wirtschaftliche Verantwortung verlangt werden.
- 53) Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nur für Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen kirchlich anerkannten Ausbildung zum Eheberater (vgl. Ausbildungsordnung der Ehe-, Familien und Lebensberater vom 30. April 1979, veröffentlicht z. B. im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Münster 1979, Art. 176).
- 54) Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nur für Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen kirchlich an-

erkannten Ausbildung zum Eheberater, die den Anforderungen der Weiterbildungsordnung der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Ehe-, Familien- und Lebensberatung, Telefonseelsorge und Offene Tür e.V. für die Weiterbildung zum Ehe-, Familien- und Lebensberater vom 27. August 2007 entspricht.

- 55) Mitarbeiter, die entsprechend diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert sind, erhalten eine Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zur selben Stufe in der Entgeltgruppe 13.
- 56) Hierunter fällt die Hochschulausbildung als Arzt, Jurist, Psychologe oder Theologe sowie eine gleichwertige Hochschulausbildung.
- 57) Die Mitarbeiterinnen – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Mitarbeiterinnen – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 Euro monatlich, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 Euro monatlich. Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Mitarbeiterinnen in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 40,90 Euro monatlich. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiterinnen einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach §§ 23, 23a KAVO haben. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 34 KAVO) zu berücksichtigen.
- 58) Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.
- a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX,
  - b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
  - c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
  - d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
  - e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.
- 59) Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).
- 60) Ständige Vertreterinnen sind nicht Vertreterinnen in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. In Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen in mindestens drei Gruppen soll eine ständige Vertreterin der Leiterin bestellt werden.
- 61) Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
- a) Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
  - b) Kinderkrankenschwestern, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.
- 62) Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die
- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
  - b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
  - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
  - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
  - e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
  - f) Tätigkeiten einer Facherzieherin mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

- 63) Unter Heilpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung sind Mitarbeiterinnen zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin“ erworben haben.
- 64) Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
- 65) Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung um mehr als 5 v. H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. Eine Unterschreitung auf Grund vom Dienstgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
- 66) Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.
- 67) Dieses Eingruppierungsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen bzw. ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Wohngruppen.
- 68) Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die
- Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
  - Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
  - begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen,
  - begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe S 9.
- 69) Psychagoginnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Eingruppierungsmerkmal nicht erfasst.
- 70) Die Voraussetzungen der schwierigen Tätigkeit sind u. a. erfüllt, wenn
- mindestens eine Mitarbeiterin im Sinne von § 1 Abs. 5 KAVO mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50 v. H. einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist oder
  - die Leitung eines Fachbereichs übertragen ist oder
  - die Leitung eines besonderen Aufgabenbereichs in der offenen Kinder- und Jugendarbeit übertragen ist oder
  - der Aufgabenbereich sich durch seine Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 8a heraushebt.
- 71) Dieses Eingruppierungsmerkmal kann in der Regel nur bei Wahrnehmung auf diözesaner Ebene erfüllt werden.
- 72) Das Maß der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung ist auf die Auswirkungen der Tätigkeit gerichtet und betrifft weniger die Art des Handelns. Bestimmend sind die Auswirkungen und nicht die für die Tätigkeit vorausgesetzte Breite und Tiefe des Fachwissens. Es können deshalb keine Schlüsse daraus gezogen werden, in welchem Umfang Kenntnisse vorliegen bzw. eingesetzt werden. Die Tätigkeiten müssen sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus den in Entgeltgruppe 17 Fallgruppe 6 geforderten Tätigkeiten herausheben. Deshalb ist eine besonders weitreichende hohe Verantwortung erforderlich, die diejenige beträchtlich übersteigt, die begriffsnotwendig auch schon in dem Eingruppierungsmerkmal der Entgeltgruppe 17 Fallgruppe 6 gefordert wird.
- 73) Schwierige Aufgaben sind z. B. die Erhebung der logopädisch relevanten Anamnese sowie die Auswahl und Durchführung geeigneter Untersuchungsverfahren bei Kindern, die Erstellung patientenbezogener therapeutischer Konzepte unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Störungsbilder nach Hirnverletzungen, die Behandlung von Kehlkopfflosen, von Patientinnen und Patienten nach Hirnver-



letzungen, die Behandlung von schwer intelligenz-geminderten Patientinnen und Patienten oder von Patientinnen und Patienten mit frühkindlichen Hirnschäden oder anderen schweren Erkrankungen mit lang anhaltenden und schweren Auswirkungen auf die Sprachentwicklung sowie Durchführung von Therapien bei Kindern mit Sprachentwicklungsstörungen.

- 74) Schwierige Aufgaben sind z. B. motopädische Maßnahmen nach Lungen- oder Herzoperationen, bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dymelien, in der Psychiatrie, nach Einsatz von Endoprothesen, nach Verbrennungen zweiten oder dritten Grades oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.“

14. Die Anlage 5a wird unter Beibehaltung der Nummerierung gestrichen. Es wird folgender Hinweis angefügt: „Aufgehoben seit dem 1. Januar 2019. Siehe § 60v Satz 2 KAVO.“

15. Die Anlage 5b wird unter Beibehaltung der Nummerierung gestrichen. Es wird folgender Hinweis angefügt: „Aufgehoben seit dem 1. Januar 2019. Siehe § 60v Satz 2 KAVO.“

16. Die Anlage 20 wird wie folgt geändert:

a) In Nr. 7 Ziffer 2 Satz 1 wird die Angabe „den Nrn. 11 und 11a“ durch die Angabe „der Nr. 12“ ersetzt.

b) Die Nr. 11 wird unter Beibehaltung der Nummerierung gestrichen. Es wird folgender Hinweis angefügt: „Aufgehoben seit dem 1. Januar 2019. Siehe § 60v Satz 2 KAVO.“

c) Die Nr. 11a wird unter Beibehaltung der Nummerierung gestrichen. Es wird folgender Hinweis angefügt: „Aufgehoben seit dem 1. Januar 2019. Siehe § 60v Satz 2 KAVO.“

d) Es wird eine Nr. 12 folgenden Wortlauts angefügt:

„Nr. 12 Eingruppierung

Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe (EG) eingruppiert, deren Voraussetzungen er erfüllt.

EG 9b

Gemeindeassistenten.

EG 10

Gemeindereferenten nach erfolgreicher zweiter Dienstprüfung.

EG 11

1. Pastoralassistenten mit abgeschlossener theologischer Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule

a) mit Diplom und mit erfolgreicher Abschluss der ersten Dienstprüfung oder

b) mit 2. Staatsexamen für den Religionsunterricht in der Sekundarstufe II und erfolgreich abgeschlossenem Ergänzungstudium mit pastoraltheologischer Zielrichtung.

2. Gemeindereferenten, die sich aus der EG 10 dadurch herausheben, dass sie höhergruppierungsrelevante Fortbildungen gemäß dem Anhang zu dieser Anlage in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (creditpoints) erfolgreich abgeschlossen haben.

EG 12

Gemeindereferenten, die sich aus der EG 10 oder der EG 11 – Fallgruppe 2 – dadurch herausheben, dass ihre Tätigkeit mit einer besonderen Leitungsverantwortung verbunden ist und eine besondere bischöfliche Beauftragung voraussetzt.

EG 13

Pastoralreferenten nach erfolgreicher zweiter Dienstprüfung.

EG 14

Pastoralreferenten, die sich aus der EG 13 dadurch herausheben, dass sie höhergruppierungsrelevante Fortbildungen gemäß dem Anhang zu dieser Anlage in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (creditpoints) erfolgreich abgeschlossen haben.

EG 15

Pastoralreferenten, die sich aus der EG 13 oder der EG 14 dadurch herausheben, dass ihre Tätigkeit mit einer besonderen Leitungsverantwortung verbunden ist und eine besondere bischöfliche Beauftragung voraussetzt.“

e) Im Anhang zur Anlage 20 KAVO wird jeweils die Angabe „Nr. 11a“ durch die Angabe „Nr. 12“ sowie in § 6 die Angabe „(§ 25 Abs. 4 Satz 4 KAVO)“ durch die Angabe „(§ 25 Abs. 4 Satz 5)“ ersetzt.“

17. Die Anlage 27 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift werden an das Datum „1. Oktober 2005“ die Worte „und zum 1. Januar 2019“ eingefügt.

- b) In § 1 Absatz 2 werden die Worte „zu einem Dienstgeber im Sinne von § 1 Abs. 1 dieser Ordnung“ gestrichen.
- c) § 11 wird unter Aufrechterhaltung der Nummerierung gestrichen.
- d) § 12 wird unter Aufrechterhaltung der Nummerierung gestrichen.
- e) Es wird ein § 14 folgenden Wortlauts angefügt:
- „§ 14  
Überleitung in die neue Entgeltordnung (Anlage 2 KAVO) zum 1. Januar 2019 – Grundsatz
- Für die Mitarbeiter im Sinne von § 1 Abs. 1 dieser Anlage sowie für die zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 31. Dezember 2018 neu eingestellten Mitarbeiter (§ 1 Abs. 2 dieser Anlage), deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2018 hinaus fortbesteht, gelten ab dem 1. Januar 2019 für Eingruppierungen §§ 20 und 21 KAVO in Verbindung mit der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung); im pastoralen Dienst gilt ab dem 1. Januar 2019 für Eingruppierungen die Nr. 7 Anlage 20 KAVO in Verbindung mit Nr. 12 Anlage 20 KAVO. Diese Mitarbeiter sind zum 1. Januar 2019 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) übergeleitet; im pastoralen Dienst sind diese Mitarbeiter zum 1. Januar 2019 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die Nr. 12 Anlage 20 KAVO übergeleitet.“
- f) Es wird ein § 15 folgenden Wortlauts angefügt:
- „§ 15  
Überleitung in die neue Entgeltordnung (Anlage 2 KAVO) zum 1. Januar 2019 – Besitzstandsregelungen
- (1) Die Überleitung erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung in die neue Entgeltordnung nicht statt. Die Zuordnung zu der Entgeltgruppe der KAVO nach den Anlagen 5a, 5b, 20 (Nr. 11a) oder Anhang 1 der Anlage 29 KAVO in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung gilt als Eingruppierung.

- (2) Hängt die Eingruppierung nach § 20 und § 21 KAVO in Verbindung mit der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. Januar 2019 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn § 20 und § 21 KAVO sowie die Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätten.
- (3) Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe besondere Entgeltbestandteile geknüpft waren und diese in der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) nicht oder in geringerer Höhe entsprechend vereinbart sind, wird die hieraus am 1. Januar 2019 bestehende Differenz unter den bisherigen Voraussetzungen als Besitzstandszulage so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist und die Voraussetzungen für den besonderen Entgeltbestandteil nach bisherigem Recht weiterhin erfüllt sind. Die Differenz verändert sich bei allgemeinen Entgelтанpassungen um den von der Regional-KODA für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz.\*

\* Der Betrag der Differenz nach Satz 2 erhöht sich am 1. April 2019 um 3,09 % und am 1. März 2020 um weitere 1,06 %.

- (4) Abweichend von Absatz 3 bestimmt sich die Zahlung der Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage nach § 6.
- (5) Bei Veränderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit des Mitarbeiters ändert sich in den Fällen des Absatzes 3 die Besitzstandszulage entsprechend.
- (6) Für den pastoralen Dienst (Anlage 20 KAVO) gelten die Absätze 2 bis 5 entsprechend.
- (7) Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2018 von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit sind, weil sie das 40. Lebensjahr vollendet haben, bleiben für die Dauer ihres über den 31. Dezember 2018 hinaus zu demselben Dienstgeber fortbestehenden Arbeitsverhältnisses von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit.“
- g) Es wird ein § 16 folgenden Wortlauts angefügt:

## „§ 16

Überleitung in die neue Entgeltordnung (Anlage 2 KAVO) zum 1. Januar 2019 – Höhergruppierungen

- (1) Ergibt sich nach der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) eine höhere Entgeltgruppe, sind die Mitarbeiter auf Antrag, der in Textform zu stellen ist, in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 20 KAVO ergibt. Der Antrag kann nur bis zum 31. Dezember 2019 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2019 zurück; nach dem Inkrafttreten der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach den Absätzen 2 und 3 unberücksichtigt. Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2019, beginnt die Frist von einem Jahr nach Satz 1 mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2019 zurück.
- (2) Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 25 Abs. 4 KAVO in der bis zum 31. Juli 2018 geltenden Fassung mit der Maßgabe, dass der Garantiebetrug in den Entgeltgruppen 1 bis 8 60,86 Euro und in den Entgeltgruppen 9 bis 15 97,40 Euro beträgt). War der Mitarbeiter in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird er abweichend von Satz 1 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet.
- (3) Sind Mitarbeiter, die eine Besitzstandszulage nach § 6 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1. Januar 2019. Abweichend von Absatz 2 Satz 1 wird für die Anwendung des § 25 Abs. 4 Satz 1 und 2 KAVO in der bis zum 31. Juli 2018 geltenden Fassung zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die wegfallende Zulage hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Besitzstandszulage nach § 6 nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.

- (4) Für den pastoralen Dienst (Anlage 20 KAVO) gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.“

- h) Es wird ein § 17 folgenden Wortlauts angefügt:

## „§ 17

Überleitung in die neue Entgeltordnung (Anlage 2 KAVO) zum 1. Januar 2019 – Besondere Überleitungsregelungen

- (1) (nicht besetzt)
- (2)\* Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9, für die keine besonderen Stufenregelungen gelten, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet.
- (3)\* Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9, für die gemäß § 24a KAVO in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung die Stufe 5 Endstufe ist, sind unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe 9a übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht. Für Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2018 in der Entgeltgruppe 9 der Stufe 2 zugeordnet sind und zum 1. Januar 2019 in die Entgeltgruppe 9a Stufe 2 übergeleitet werden, finden bis zum 31. März 2019 die Tabellenwerte der Stufe 2 nach dem Stand vom 31. Dezember 2018 Anwendung. Ist bei Mitarbeitern, die am 31. Dezember 2018 der Stufe 4 zugeordnet sind, bei der Überleitung am 1. Januar 2019 in die Entgeltgruppe 9a die Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 erfüllt, werden sie der Stufe 5 zugeordnet. Ist in der bisherigen Stufe 4 eine über vier Jahre hinausgehende Stufenlaufzeit zurückgelegt, wird die darüber hinaus zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9a angerechnet.

\* Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt.

- (4) Fallen am 1. Januar 2019 ein Stufenanstieg und die Höhergruppierung nach § 16 Abs. 1 zusammen, erfolgt erst der Stufenanstieg und anschließend die Höhergruppierung.
- (5) Bei Höhergruppierungen nach § 16 Abs. 1 wird der Unterschiedsbetrag

zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich nach § 9 angerechnet. Dies gilt auch für Höhergruppierungen in die Entgeltgruppe 9c. Eine Überleitung in die Entgeltgruppen 9a oder 9b nach den Absätzen 2 und 3 gilt nicht als Höhergruppierung.“

- i) Es wird ein § 18 folgenden Wortlauts eingefügt:

„§ 18 Überleitung in die neue Entgeltordnung (Anlage 2 KAVO) zum 1. Januar 2019 – Überleitung der Mitarbeiter, die nach den Tätigkeitsmerkmalen für Sozialarbeiter und Sozialpädagogen eingruppiert sind

Bei Mitarbeitern, die auf Antrag (§ 16 Abs. 1) nach den Tätigkeitsmerkmalen für Sozialarbeiter und Sozialpädagogen in der Ziffer V in Teil B der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) eingruppiert sind, richtet sich die Überleitung in die neue Entgeltordnung im Übrigen sinngemäß nach den für Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst geltenden Überleitungsbestimmungen in § 4 Anlage 29 KAVO mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Datums 1. Januar 2010 das Datum 1. Januar 2019 und an die Stelle des Datums 31. Dezember 2009 das Datum 31. Dezember 2018 tritt.“

18. Die Anlage 29 wird wie folgt geändert:

- a) § 1 wird wie folgt geändert:

- aa) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 1 Entgelt“

- bb) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Mitarbeiterinnen im Sinne von § 1 Abs. 5 KAVO erhalten abweichend von § 23 Abs. 2 KAVO Entgelt nach der Entgelttabelle in Anhang 1 zu dieser Anlage.“

- cc) Absatz 2 wird unter Aufrechterhaltung der Nummerierung gestrichen.

- dd) Absatz 3 wird unter Aufrechterhaltung der Nummerierung gestrichen.

- ee) Absatz 4 Satz 8 wird wie folgt gefasst:

„Abweichend von Satz 6 erreichen Mitarbeiterinnen, die nach dem Teil B Abschnitt V der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.“

- ff) Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Soweit außerhalb dieser Anlage auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12.“

- gg) In Absatz 6 Satz 1 wird die Zahl „2“ durch die Zahl „1“ ersetzt.

- b) Der bisherige Anhang 1 wird unter Beibehaltung der Nummerierung gestrichen. Es wird folgender Hinweis angefügt: „Aufgehoben seit dem 1. Januar 2019. Siehe § 60v Satz 2 KAVO“.

- II) Die Änderungen unter I) Art. 1 treten rückwirkend zum 1. März 2018 in Kraft. Die Änderungen unter I) Art. 2 treten am 1. August 2018 in Kraft. Die Änderungen unter I) Art. 3 treten am 1. Januar 2019 in Kraft.

- III) Inkraftsetzung

Die vorstehenden Beschlüsse setze ich für das Bistum Münster in Kraft.

Münster, den 15.08.2018

L. S.

† Dr. Felix Genn  
Bischof von Münster

**Art. 161 Beschluss der Regional-KODA  
Nordrhein-Westfalen vom 04.07.2018  
zur Berufsausbildungsordnung**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-) Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 4. Juli 2018 beschlossen:

- I) Die Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse vom 31.07.1991 (Kirchliches Amtsblatt Münster 1991, Art. 150), zuletzt geändert am 13.10.2016 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2016, Art. 222), wird wie folgt geändert:

1. In § 13 Absatz 1 wird die Angabe „29 Ausbildungstage“ durch die Angabe „30 Ausbildungstage“ ersetzt.

2. § 29 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 29 Beschlüsse der Regional-KODA vom 4. Juli 2018

Für Auszubildende, die spätestens mit Ablauf des 3. Juli 2018 aus dem Ausbildungsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Änderungen dieser Ordnung, die auf den Beschlüssen der Regional-KODA vom 4. Juli 2018 beruhen, nur, wenn sie dies bis 31. Dezember 2018 in Textform beantragen. Für Auszubildende, die spätestens mit Ablauf des 3. Juli 2018 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht.“

3. In Anlage 1 wird der Absatz 1 wie folgt neu gefasst:

„(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

im ersten Ausbildungsjahr

ab 1. März 2018	968,26 Euro
ab 1. März 2019	1.018,26 Euro

im zweiten Ausbildungsjahr

ab 1. März 2018	1.018,20 Euro
ab 1. März 2019	1.068,20 Euro

im dritten Ausbildungsjahr

ab 1. März 2018	1.064,02 Euro
ab 1. März 2019	1.114,02 Euro

im vierten Ausbildungsjahr

ab 1. März 2018	1.127,59 Euro
ab 1. März 2019	1.177,59 Euro.“

II) Die Änderungen unter Ziffer I) 1. und 2. treten rückwirkend zum 1. Januar 2018 in Kraft. Die Änderung unter Ziffer I) 3. tritt rückwirkend zum 1. März 2018 in Kraft.

III) Inkraftsetzung

Den vorstehenden Beschluss setze ich für das Bistum Münster in Kraft.

Münster, den 15.08.2018

L. S. † Dr. Felix Genn  
Bischof von Münster

## Art. 162 **Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 04.07.2018 zur Ordnung für Praktikantinnen und Praktikanten**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-) Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 4. Juli 2018 beschlossen:

I) Die Ordnung für Praktikantinnen und Praktikanten vom 05.05.1992 (Kirchliches Amtsblatt Münster 1992, Art. 96), zuletzt geändert am 07.04.2017 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2017, Art. 107), wird wie folgt geändert:

1. In § 6 wird die Angabe „29 Arbeitstage“ durch die Angabe „30 Arbeitstage“ ersetzt.

2. § 7a wird wie folgt neu gefasst:

„§ 7a Beschlüsse der Regional-KODA vom 4. Juli 2018

Für Praktikantinnen, die spätestens mit Ablauf des 3. Juli 2018 aus dem Praktikumsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Änderungen dieser Ordnung, die auf den Beschlüssen der Regional-KODA vom 4. Juli 2018 beruhen, nur, wenn sie dies bis 31. Dezember 2018 in Textform beantragen. Für Praktikantinnen, die spätestens mit Ablauf des 3. Juli 2018 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht.“

3. Nr. 1 der Anlage 1 wird wie folgt neu gefasst:

„1. Das monatliche Entgelt für Praktikantinnen mit Ausbildung zu den nachstehenden Berufen beträgt für:

- Erzieherinnen/Heilerziehungspflegerinnen

ab 1. März 2018	1.552,02 Euro,
ab 1. März 2019	1.602,02 Euro

- Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagoginnen, Heilpädagoginnen

ab 1. März 2018	1.776,21 Euro,
ab 1. März 2019	1.826,21 Euro.“

II) Die Änderungen unter Ziffer I) 1. und 2. treten rückwirkend zum 1. Januar 2018 in Kraft. Die Änderung unter Ziffer I) 3. tritt rückwirkend zum 1. März 2018 in Kraft.

III) Inkraftsetzung

Den vorstehenden Beschluss setze ich für das Bistum Münster in Kraft.

Münster, den 15.08.2018

L. S. † Dr. Felix Genn  
Bischof von Münster

**Art. 163 Geändertes Anmeldeverfahren  
zu Fort- und Weiterbildungen für Priester,  
Diakone und Pastoralreferent/-innen**

Am 12. September 2018 wird das Heft „Fort- und Weiterbildungen für Priester, Diakone und Pastoralreferent/-innen 2019“ an alle Seelsorgerinnen und Seelsorger im Bistum Münster verschickt. Gleichzeitig wird dieses Angebot auch im Intranet des Bistums Münster sowie auf der Internetseite [www.bistum-muenster.de](http://www.bistum-muenster.de) veröffentlicht.

Beim Anmeldeverfahren gibt es wichtige Änderungen. Wir bitten um Beachtung:

- Auf Wunsch der Mitarbeitervertretung der Pastoralreferent/-innen wird es einen Zeitraum zwischen dem Versand des Heftes und dem Start der Anmeldeöglichkeit geben. Daher beachten Sie bitte: Anmeldungen werden erst ab dem 26. September 2018 angenommen. Alle Anmeldungen, die uns vorher erreichen, werden wir nicht berücksichtigen können.
- Zu unseren Fortbildungen können Sie sich ab sofort nur noch schriftlich, das heißt per Post oder Fax mit dem beigelegten Vordruck, per E-Mail oder über unsere Internetseite anmelden.
- Jede/-r Interessierte kann sich für max. vier Angebote anmelden, wobei davon max. zwei Angebote mehr als zwei Module umfassen dürfen. Die Regionale Fortbildung sowie die Vertiefungsschulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt bleiben davon unberührt.
- Die eingegangenen Anmeldungen werden bis Ende Oktober gesammelt. Nach Durchsicht und Beteiligung der Mitarbeitervertretung der Pastoralreferent/-innen erhalten Sie Anfang November eine Information, ob Sie an der gewünschten Fortbildung teilnehmen können. Danach zählt der Zeitpunkt des Eingangs der Anmeldung. Somit können wir Ihnen im Regelfall bereits kurz nach Eingang Ihrer Anmeldung mitteilen, ob Sie an der Fortbildung teilnehmen können, oder an welcher Stelle der Warteliste Sie stehen. Zusagen gelten vorbehaltlich des Erreichens einer Mindestteilnehmerzahl von sechs Personen je Fortbildung.
- Ausgebuchte Fortbildungen werden wir auf der Internetseite entsprechend markieren lassen, so dass es Ihnen immer aktuell möglich sein wird zu erfahren, zu welchen Fortbildungen Sie sich noch anmelden können.
- Anfangs- und Endzeiten werden in der Regel vorab mit der Ausschreibung im Heft veröffentlicht.

Kosten entstehen Ihnen durch die Teilnahme an unseren Fortbildungen weiterhin nicht. Bei kurzfristiger Absage ohne triftigen Grund behalten wir uns allerdings die Inrechnungstellung der Ausfallgebühren vor.

Grundsätzlich gelten die von uns angebotenen Fortbildungen als genehmigt und bedürfen keiner gesonderten Antragstellung bei den zuständigen Stellen innerhalb des Bischöflichen Generalvikariates oder des Bischöflich Münsterschen Offizialates. Dies gilt nicht für die Weiterbildungen von externen Anbietern, die wir in unserem Heft lediglich zu Ihrer Kenntnis veröffentlichen. Die Angaben, wo Sie sich dazu anmelden können, finden Sie unter dem jeweiligen Angebot.

Credit Points sind im Fortbildungs- und Studienkontext gängige Leistungspunkte und werden für jedes Angebot entsprechen der erbrachten Arbeitsleistung vergeben. Die im Rahmen von Fortbildungen erworbenen Credit Points ermöglichen Pastoralreferent/-innen und Diakonen im Hauptberuf eine Höhergruppierung (siehe Kirchliches Amtsblatt vom 1. Juni 2013 und vom 1. Mai 2014).

Dieses neue Verfahren wird eine Pilotphase von zwei Jahren durchlaufen, nach der wir die Bedingungen gegebenenfalls anpassen werden. Wir freuen uns über Ihre Rückmeldungen dazu.

AZ: HA 500

13.7.18

**Art. 164 Personalveränderungen**

**D ö c k e r**, Karl, Pfarrer in Velen St. Peter und Paul, weiterhin für die Zeit vom 15. Juli 2018 bis zum 14. Juli 2019 zum Dechanten im Dekanat Borken ernannt.

**K a p e l l n e r**, Laura-Christin, Pastoralreferentin zum 1. August 2018 Schulseelsorgerin an den weiterführenden Schulen der Stadt Marl.

**K o c k m a n n**, Barbara, Pastoralreferentin in der Kirchengemeinde Reken St. Heinrich (50 %), zum 1. Juli 2018 in der Kirchengemeinde Dülmen

Heilig Kreuz mit dem Schwerpunkt Schulseelsorge an den weiterführenden Schulen im Stadtgebiet (50 %). Weiterhin Geistliche Leiterin bei der katholisch Jungen Gemeinde (KJG) im Bistum Münster (50 %).

**S c h w a n e k a m p**, Ursula, Pastoralreferentin zum 1. September 2018 in der Kirchengemeinde Münster St. Lamberti (80 %) und Supervisorin im Bistum Münster (20 %)

AZ: HA 500

15.8.18

Art. 165

**Unsere Toten**

**J o h a n n k n e c h t** , Ludger, Pfarrer em., geboren am 15. Juli 1927 in Lüdinghausen, zum Priester geweiht am 6. August 1952 in Münster. Nach Kaplansstellen in Warendorf St. Laurentius und Oberhausen-Osterfeld St. Antonius wurde er 1957 Vikar in Billerbeck St. Johannes d. T. 1961 übernahm er die Aufgabe als Militärpfarrer in Faßberg und 1965 die Aufgabe als Militärpfarrer in Aurich. Im Jahr 1969 wurde ihm die Pfarrstelle St. Georg in Vreden übertragen. Dort war er von 1972 bis 1984 Leiter des Pfarrverbandes Vreden-Ottenstein und von 1973 bis 1988 Dechant im Dekanat Vreden. 1977 übernahm er zusätzlich die Rektoratsverwaltung in Vreden-Oldenkott St. Antonius und 1977 zusätzlich die Pfarrverwaltung in Vreden-Lünten St. Bruno. Auch nach seiner Emeritierung im Jahr 1999 lebte er weiterhin in Vreden, wo er am 5. August 2018 verstarb.

**S t o r m** , Joseph, Pfarrer em., geboren am 9. Januar 1935 in Rees-Haldern, zum Priester geweiht

am 2. Februar 1963 in Münster. Zunächst war er 1963 als Kaplan in Kranenburg St. Peter und Paul. Im Jahre 1965 wurde er Kaplan an der Basilika und Propsteikirche St. Viktor in Xanten. Von 1968 bis 1983 war er als Kreislandseelsorger im Altkreis Moers tätig. Im Jahre 1970 wurde er zum Pfarrverwalter in Xanten-Lüttingen St. Pantaleon ernannt. 1975 wurde er Pfarrer in Warendorf St. Josef. Pfarrer der Kirchengemeinde Wesel-Büderich St. Peter wurde er im Jahr 1983. Von 1991 bis 2011 war er zudem Malteserpfarrer im Kreis Wesel. Im Jahre 1995 wurde er zusätzlich zum Pfarrverwalter in Wesel-Ginderich St. Mariä Himmelfahrt ernannt. 2001 wurde er zum Pfarrer in St. Peter und als Pfarrverwalter in St. Mariä Himmelfahrt ernannt, sowie zum Leiter der Seelsorgeeinheit Wesel (Büderich) und Wesel-Ginderich. Seine Emeritierung erfolgte 2003. Seit dieser Zeit lebte er in Wesel-Feldmark Herz Jesu, wo er am 6. August 2018 verstarb.

AZ: HA 500

15.8.18

KIRCHLICHES AMTSBLATT  
FÜR DIE DIÖZESE MÜNSTER  
PVS Deutsche Post AG  
Entgelt bezahlt, H 7630  
Bischöfliches Generalvikariat  
Hauptabteilung 100  
Postfach 1366, 48135 Münster