

Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen im Sinne von § 1 Abs. 5 KAVO (Anlage 29)

(KlAnz. 2022, Nr. 1, S. 2), zuletzt geändert am 9. Januar 2024

(KlAnz. 2024, Nr. 24, S. 52)

§ 1

Entgelt

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

(2) (nicht besetzt)

(3) (nicht besetzt)

(4) Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. Bei Einstellung werden die Mitarbeiterinnen der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt die Mitarbeiterin über einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie über einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Bei Einstellung von Mitarbeiterinnen in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst (§ 1a Abs. 1 KAVO) oder zu einem Arbeitgeber, der ein dieser Ordnung vergleichbares Tarifwerk anwendet, kann die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. Die Mitarbeiterinnen erreichen – von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 25 Absatz 2 KAVO – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

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

¹ Ein Berufspraktikum nach der Ordnung für Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. Eine Ausbildung nach der PiA-Ordnung wird bezüglich des Umfangs des Erwerbs einschlägiger Berufserfahrung dem Berufspraktikum im Erziehungsdienst gleichgestellt. In beiden Fällen gilt einschlägige Berufserfahrung in einem Umfang von einem Jahr als erworben.

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.

(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.

(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 ab 1. März 2024 weniger als 72,99 Euro,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 ab 1. März 2024 weniger als 116,79 Euro,

so erhält die Mitarbeiterin während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebtrag. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die Mitarbeiterin der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. Die Mitarbeiterin erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. 5§ 25 Abs. 4 findet keine Anwendung. Die Garantiebträge nach Satz 2 nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

(7) Auf Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 2 Abs. 1 der Anlage 14 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

(8) Ist Mitarbeiterinnen nach § 22 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach dem Satz 5 des Absatzes 6 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 22 Abs. 2, die die Mitarbeiterin am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die Mitarbeiterin dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach dem Satz 5 des Absatzes 6 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.

(9) Bei Eingruppierung in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zugeordnet ist (Tabellenwechsel), werden die Mitarbeiterinnen der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben.

§ 1a

SuE-Zulage

Mitarbeiterinnen im Sinne von § 1 Abs. 5 KAVO, die nach Teil B Abschnitt V der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. Mitarbeiterinnen im Sinne von § 1 Abs. 5 KAVO, die nach Teil B Abschnitt V der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) in den Entgeltgruppen S 11b, S 12 sowie S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 6, 7 oder 8 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.

§ 2

Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung

(1) Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. Zugleich werden damit die Motivation der Mitarbeiterinnen und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

(2) Die Mitarbeiterinnen haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). Die Mitarbeiterinnen sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. Widersprechen betroffene Mitarbeiterinnen den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission zu befragen. Die Mitarbeiterinnen können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

(3) Beim Dienstgeber wird auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt werden. Die Mitglieder müssen Mitarbeiter des Dienstgebers sein. Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, können Mitglieder dieses Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission tätig werden. Im Falle des Absatzes 3 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. Der Dienstgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Dienstgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Dienstgeber dem Beschluss zugestimmt hat. Wird ein Vorschlag nur von den von der Mitarbeitervertretung benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Dienstgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Dienstgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.

(4) Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Dienstgeber Vorschläge. Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Dienstgeber zu begründen. Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.

(5) Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Betei-

ligung der Mitarbeiterinnen bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der betrieblichen Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.

(6) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben unberührt.

§ 2a

Regenerationstage

Mitarbeiterinnen haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche insgesamt Anspruch auf zwei freie Arbeitstage (Regenerationstage), auf welche die Regelungen zum Erholungsurlaub (§ 36 Abs. 1, 2, 4 bis 8, § 37 Abs. 1 Sätze 2 bis 3 und Abs. 5, § 39 KAVO*) entsprechende Anwendung finden. Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Anspruch auf Entgelt im Sinne von Satz 2 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 23a Abs. 1 Satz 1 KAVO genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 30 Abs. 2 und 3 KAVO), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgeltgleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechen der gesetzlichen Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

§ 3

Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit in Tageseinrichtungen für Kinder

Bei Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Mitarbeiterinnen als Kinderpflegerin bzw. Sozialassistentin, Heilerziehungshelferin, Erzieherin, Heilerziehungspflegerin, als Leiterinnen oder ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Mitarbeiterinnen mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe. Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch

* Der Abgeltungsanspruch für Regenerationstage entsprechend § 39 KAVO gilt nicht für Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2023 endet.

Mitarbeiterinnen erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.

§ 4

Überleitungsbestimmungen und weitere Regelungen

(1) Die Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst werden am 1. Januar 2010 in die Entgeltgruppe, in der sie nach § 1 Absatz 1 eingruppiert sind, übergeleitet. Für Mitarbeiterinnen im handwerklichen Erziehungsdienst und in der offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie für Logopädinnen und Motopädinnen (Entgeltgruppe S 8, Fallgruppen 3 und 4) gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass die Überleitung am 1. Januar 2011 erfolgt. Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 2, das der Mitarbeiterin in der neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt nach den Absätzen 3 und 4. Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.

(2) Die Mitarbeiterinnen werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in der sie nach § 1 Absatz 1 eingruppiert sind, zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr
1	→ 1
2/1	→ 2/1
2/2	→ 2/2
3/1	→ 2/3
3/2	→ 3/1
3/3	→ 3/2
4/1	→ 3/3
4/2	→ 3/4
4/3	→ 4/1
4/4	→ 4/2
5/1	→ 4/3
5/2	→ 4/4
5/3	→ 5/1
5/4	→ 5/2
5/5	→ 5/3

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr
6/1	→ 5/4
6/2	→ 5/5.

Mitarbeiterinnen, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 6 mindestens zwei Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. § 1 Absatz 4 Satz 7 dieser Anlage bleibt unberührt. Für Mitarbeiterinnen der bisherigen Entgeltgruppe 8, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die verlängerte Stufenlaufzeit in den Stufen 4 und 5 gemäß § 1 Absatz 4 Satz 8 dieser Anlage bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen ist. Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiterinnen der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr
1	→ 1
2/1	→ 2/1
2/2	→ 2/2
3/1	→ 2/3
3/2	→ 3/1
3/3	→ 3/2
4/1	→ 3/3
4/2	→ 3/4
4/3	→ 4/1
4/4	→ 4/2
4/5	→ 4/3
4/6	→ 4/4
4/7	→ 4/5
4/8	→ 4/6
4/9	→ 4/7
5/1	→ 4/8
5/2	→ 5/1

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr
5/3	→ 5/2
5/4	→ 5/3
5/5	→ 5/4
5/6	→ 5/5
5/7	→ 5/6
5/8	→ 5/7
5/9	→ 5/8
5/10	→ 5/9
5/11	→ 5/10.

Mitarbeiterinnen, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 5 mindestens elf Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. Für Mitarbeiterinnen der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 9 eingruppiert sind, gilt Satz 4 mit der Maßgabe, dass die Stufenlaufzeiten gemäß § 1 Absatz 4 Satz 6 dieser Anlage bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen sind. Maßgeblich sind dabei ausschließlich die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe und die in dieser Stufe zurückgelegte Laufzeit. Innerhalb des nach Satz 1, Satz 4, Satz 5 oder Satz 7 zugeordneten Jahres der Stufenlaufzeit ist die in der bisherigen Stufe unterhalb eines vollen Jahres zurückgelegte Zeit für den Aufstieg in das nächste Jahr der Stufenlaufzeit bzw. in eine höhere Stufe zu berücksichtigen. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Absatz 4 Satz 6 bis 8.

(3) Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 31. Dezember 2009 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des Abs. 1 Satz 2: am 31. Dezember 2010) zustehenden Tabellenentgelt oder aus dem Entgelt einer individuellen Endstufe einschließlich eines nach § 25 Absatz 4 Satz 2 KAVO gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages sowie einer am 31. Dezember 2009 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des Abs. 1 Satz 2: am 31. Dezember 2010) nach § 6 der Anlage 27 oder § 11 Abs. 4 Satz 2 der Anlage 27 zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. In den Fällen des § 5 Abs. 3 Satz 2 der Anlage 27 tritt an die Stelle des Tabellenentgelts das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe. Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 28 Abs. 1 Satz 1 KAVO berechnet. Für Mitarbeiterinnen, die nicht für alle Tage im Dezember 2009 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des Abs. 1 Satz 2: Dezember 2010) oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. Mitarbeiterinnen, die im Januar 2010 (bei Mitarbeiterinnen im

Sinne des Abs. 1 Satz 2: Januar 2011) in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Dezember 2009 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des Abs. 1 Satz 2: Dezember 2010) erfolgt. Bei am 1. Oktober 2005 übergeleiteten Mitarbeiterinnen, die aus den Stufen 2 bis 5 ihrer Entgeltgruppe, in der sie am 31. Dezember 2009 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des Abs. 1 Satz 2: am 31. Dezember 2010) eingruppiert sind, übergeleitet werden, wird das Vergleichsentgelt um 2,65 v. H. erhöht. Bei Mitarbeiterinnen, die am 1. Oktober 2005 übergeleitet wurden und die nach § 1 Absatz 1 in Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert sind, erfolgt abweichend von Satz 6 eine Erhöhung des Vergleichsentgelts um 2,65 v. H., wenn sie aus den Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9 übergeleitet werden.

(4) Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die Mitarbeiterin am 1. Januar 2010 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des Abs. 1 Satz 2: 1. Januar 2011) eingruppiert ist, erhält die Mitarbeiterin das entsprechende Tabellenentgelt ihrer Entgeltgruppe. Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält die Mitarbeiterin so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach § 1 Abs. 4 Satz 6 bis 8 das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der die Mitarbeiterin nach § 1 Absatz 1 eingruppiert ist, wird die Mitarbeiterin einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Erhält die Mitarbeiterin am 31. Dezember 2009 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des Abs. 1 Satz 2: 31. Dezember 2010) Entgelt nach einer individuellen Endstufe, wird sie in der Entgeltgruppe, in der sie nach § 1 Absatz 1 eingruppiert ist, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. Steht der Mitarbeiterin am 31. Dezember 2009 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des Abs. 1 Satz 2: 31. Dezember 2010) eine Besitzstandszulage nach § 6 der Anlage 27 oder § 11 Absatz 4 Satz 2 der Anlage 27 zu, ist diese bei Anwendung des Satzes 4 dem Betrag der individuellen Endstufe hinzuzurechnen. Liegt der Betrag der individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – über der höchsten Stufe, wird die Mitarbeiterin erneut einer dem Betrag der bisherigen individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächsthöhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.²

-
- 2 1. Die Vergleichsentgelte erhöhen sich ab dem 1. März 2024 um 200 Euro und anschließend um 5,5 Prozent, mindestens aber um 340 Euro.
2. Die Beträge der individuellen Endstufen erhöhen sich ab dem 1. März 2024 um 200,00 Euro und anschließend um 5,5 Prozent, mindestens aber um 340,00 Euro.

(5) Werden Mitarbeiterinnen, die nach dem 31. Dezember 2009 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des Abs. 1 Satz 2: 31. Dezember 2010) das Vergleichsentgelt erhalten, höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. Werden Mitarbeiterinnen aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Werden Mitarbeiterinnen, die das Vergleichsentgelt oder Entgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Vergleichsentgelts bzw. der individuellen Endstufe liegt, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. In den Fällen von Satz 1 bis 3 gilt Absatz 2 Satz 10 und in den Fällen von Satz 1 und 2 gilt § 1 Abs. 6 dieser Anlage entsprechend.

(6) Das Vergleichsentgelt steht dem Tabellenentgelt im Sinne des § 23 KAVO gleich.

(7) Auf am 1. Oktober 2005 übergeleitete Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst, die nach § 1 Absatz 1 in der Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert wären, finden die Absätze 1 bis 6 nur Anwendung, wenn sie bis zum 31. Dezember 2010 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach § 1 Absatz 1 schriftlich geltend machen. Für Mitarbeiterinnen im handwerklichen Erziehungsdienst und in der offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie für Logopädinnen und Motopädinnen (Entgeltgruppe S 8, Fallgruppen 3 und 4) gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass die Ausschlussfrist am 31. März 2012 endet. § 2 findet auch dann Anwendung, wenn keine Geltendmachung nach Satz 1 erfolgt.

(8) Am 1. Oktober 2005 übergeleitete Mitarbeiterinnen, denen am 31. Dezember 2009 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne von Absatz 1 Satz 2: 31. Dezember 2010) eine Besitzstandszulage nach § 6 der Anlage 27 KAVO zustand und die

- a) nach der Anlage 2 KAVO, Teil B Besonderer Teil, Abschnitt V., in der Entgeltgruppe S 11b eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 6 zusätzlich zum Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 11b Stufe 6 eine Zulage ab dem 1. März 2024 in Höhe von 90,69 Euro monatlich;
- b) nach der Anlage 2 KAVO, Teil B Besonderer Teil, Abschnitt V., in der Entgeltgruppe S 12 eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 6 zusätzlich zum Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 12 Stufe 6 eine Zulage ab dem 1. März 2024 in Höhe von 103,62 Euro monatlich.

Die jeweilige Zulage nach Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Regional-KODA NW für die Entgeltgruppen S 11b und S 12 festgelegten Vomhundertsatz. Die Sätze 1 und 2 gelten für Mitarbeiterinnen, die einer individuellen Endstufe zugeordnet sind, entsprechend.

Abweichend von § 23 KAVO gelten für am 1. Oktober 2005 übergeleitete Mitarbeiterinnen, denen am 31. Dezember 2009 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne von Absatz 1 Satz 2:

31. Dezember 2010) eine Besitzstandszulage nach § 6 der Anlage 27 zustand und die nach Anhang 1 zur Anlage 29 KAVO in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte (monatlich in Euro) der Entgeltgruppe S 13Ü:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Gültig ab 1. März 2024	3.814,04	4.069,28	4.419,98	4.701,33	5.052,99	5.228,82

Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 6 entsprechend.

(9) Abweichend von § 23 KAVO gelten für am 1. Oktober 2005 übergeleitete Mitarbeiterinnen, denen am 31. Dezember 2009 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des Abs. 1 Satz 2: 31. Dezember 2010) eine Besitzstandszulage nach § 6 der Anlage 27 zusteht und die nach Absatz 2 aus den Stufen 3 oder 4 ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet werden und nach § 1 Absatz 1 in der Entgeltgruppe S 16 eingruppiert sind, in den Stufen 3, 4 und 5 folgende Tabellenwerte (monatlich in Euro) der Entgeltgruppe S 16 Ü:

	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Gültig ab 1. März 2024	4.775,69	5.275,07	5.584,55

Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 6 entsprechend. Mit Erreichen der Stufe 6 gilt der Tabellenwert der Stufe 6.

(10) §§ 5, 6 und § 11 Absatz 5 der Anlage 27 sowie die Anlage n 1, 5a und 5b finden auf Mitarbeiterinnen, die nach § 1 Absatz 1 eingruppiert sind, keine Anwendung.

(11) Ein am 31. Dezember 2009 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des Abs. 1 Satz 2: 31. Dezember 2010) zustehender Strukturausgleich steht nach Regelungen des § 9 der Anlage 27 auch nach der Überleitung in eine Entgeltgruppe nach § 1 Absatz 1 zu; die Anrechnung des Unterschiedsbetrages bei Höhergruppierungen nach § 9 Absatz 4 der Anlage 27 bleibt unberührt. Ein am 1. Januar 2010 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des Abs. 1 Satz 2: 1. Januar 2011) noch nicht zustehender Strukturausgleich, der nach Überleitung aus der Ortszuschlagsstufe 2 zu zahlen ist, wird um den Betrag gekürzt, der bei Überleitung aus derselben Vergütungsgruppe und derselben Stufe aus der Ortszuschlagsstufe 1 in der Anlage 6 ausgewiesen ist. Die Kürzung erfolgt unabhängig davon, ab welchem Zeitpunkt und für welche Dauer der Strukturausgleich den aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleiteten Mitarbeiterinnen zusteht. Am 1. Januar 2010 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des Abs. 1 Satz 2: 1. Januar 2011) noch nicht zustehende Strukturausgleiche für aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleitete Mitarbeiterinnen entfallen.

(12) Die sich aus der Eingruppierung der Mitarbeiterinnen nach § 1 Absatz 1 bzw. nach Absatz 8 und 9 ergebenden Entgeltleistungen gelten als allgemeine Entgeltanpassung im Sinne von § 7 Satz 7 der Anlage 27.

§ 4a

Besondere Regelungen für am 31. Juli 2015 nach dem Anhang 1 zur Anlage 29 eingruppierte Mitarbeiterinnen und weitere Regelungen

(1) Mitarbeiterinnen, die nach dem Anhang 1 zur Anlage 29 am 31. Juli 2015 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind und am 1. August 2015 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind:

Entgeltgruppe am 31. Juli 2015	Entgeltgruppe am 1. August 2015
S 5	S 7
bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1	
S 6	S 8a
S 8	S 8b
bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1, 5 und 7	
S 7, S 8	S 9
bei Tätigkeiten der Fallgruppen 2, 3 und 4	
S 11	S 11b

werden stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die am 1. August 2015 maßgebliche Entgeltgruppe übergeleitet.

Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt. § 4 Abs. 4 Satz 7 findet Anwendung.

Für in Entgeltgruppe S 8 eingruppierte Mitarbeiterinnen, die den Entgeltgruppen S 8b oder S 9 zugeordnet werden, gelten folgende abweichende Vorschriften:

- a) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens sechs Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 5.
- b) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens acht Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 6.
- c) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens vier Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 5.
- d) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 6.

Die Stufenlaufzeit beginnt nach der Zuordnung zu der höheren Stufe nach Unterabsatz 3 Satz 1 neu.

(2) Mitarbeiterinnen, für die sich außerhalb von Absatz 1 am 1. August 2015 nach dem Anhang 1 zur Anlage 29 eine Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe als am 31. Juli 2015 ergibt, bleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert, wenn sie nicht bis 31. Dezember 2016 (Ausschlussfrist) ihre Höhergruppierung beantragen. Der Antrag wirkt auf den 1. August 2015 zurück. Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. August 2015, beträgt die Ausschlussfrist zwölf Monate und beginnt mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit, frühestens jedoch am 1. Mai 2016; Satz 2 findet Anwendung. Für diese Höhergruppierungen finden § 25 Abs. KAVO und § 4 Abs. 5 Satz 1 Anwendung. Fallen am 1. August 2015 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

Für Mitarbeiterinnen, die über den 1. August 2015 hinaus in der Entgeltgruppe S 10 eingruppiert sind, weil sie keinen Antrag nach Absatz 2 Satz 1 gestellt haben, gelten abweichend von § 23 Satz 2 KAVO folgende Tabellenwerte:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Gültig ab 1. März 2024	3.394,81	3.718,24	3.879,97	4.363,14	4.757,25	5.080,96

Diese Tabellenwerte verändern sich bei allgemeinen Entgelthanpassungen um den von der Regional-KODA für die Entgeltgruppe S 9 festgelegten Vomhundertsatz.

Bei Höhergruppierungen aus der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 nach der Fassung vom 31. Juli 2015 in die Entgeltgruppe S 11a gilt bei den Stufen 5 und 6 in entsprechender Anwendung von § 25 Abs. 4 Satz 4 KAVO die Entgeltgruppe S 10 mit ihren am 31. Juli 2015 gültigen Tabellenwerten als dazwischen liegende Entgeltgruppe.

(3) Werden Mitarbeiterinnen zum 1. August 2015 aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 1 einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder nach Absatz 2 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Zuordnungs- bzw. Höhergruppierungsgewinns, den die Mitarbeiterinnen erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder in diese höhergruppiert werden, entspricht. Soweit sich zum 1. August 2015 allein die Tabellenwerte der Entgeltgruppe der Anlage 29 erhöhen, findet § 4 Abs. 3 Satz 4 der Anlage 27 KAVO entsprechende Anwendung.

(4) Für Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1, die am 31. Juli 2015 den Stufen 1 oder 2 zugeordnet sind, finden für die Dauer des Verbleibs in den Stufen 1 und 2 die Tabellenwerte der Stufen 1 und 2 nach dem Stand vom 31. Juli 2015 Anwendung.

(5) Mitarbeiterinnen im Sinne des § 4 Abs. 7 Satz 1 oder 2, die nicht innerhalb der Antragsfrist nach § 4 Abs. 7 Satz 1 oder 2 ihre Eingruppierung nach dem Anhang 1 zur Anlage 29 geltend gemacht haben und die weiterhin Entgelt nach der Anlage 5 KAVO erhalten, können bis zum 31. August 2016 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang 1 schriftlich beantragen. Bei Mitarbeiterinnen, die von ihrem Antragsrecht nach Satz 1 Gebrauch machen, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Mitarbeiterinnen am 31. Juli 2015 zustehenden Tabellenentgelt, gegebenenfalls zuzüglich eines am 31. Juli 2015 nach § 25 Abs. 4 Satz 2 KAVO zustehenden Garantiebetrages und einer am 31. Juli 2015 zustehenden Besitzstandszulage nach § 6 Anlage 27 KAVO, besteht. Diese Mitarbeiterinnen werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der Entgeltgruppen S 8b, S 9 oder S 11a zugeordnet. Zum 1. August 2017 steigen diese Mitarbeiterinnen in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Abs. 4. Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe S 8b, S 9 oder S 11a, werden diese Mitarbeiterinnen einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Werden Mitarbeiterinnen vor dem 1. August 2017 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht. Werden Mitarbeiterinnen aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Regional-KODA für die Entgeltgruppen S 8b, S 9 oder S 11a festgelegten Vomhundertsatz. § 4 Abs. 10 findet Anwendung. § 4 Abs. 11 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 31. Dezember 2009 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 2: des 31. Dezember 2010) der 31. Juli 2015 und an die Stelle des 1. Januar 2010 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 2: des 1. Januar 2011) der 1. August 2015 tritt.

(6) Ein am 31. Juli 2015 zustehender Strukturausgleich nach § 9 der Anlage 27 KAVO vermindert sich bei Höhergruppierung nach Absatz 2 um den sich daraus ergebenden Höhergruppierungsgewinn. Dies gilt auch bei Höhergruppierungen aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 3.

§ 4b

Überleitung in Anhang 2 zu dieser Anlage zum 1. Januar 2023

(1) Mitarbeiterinnen im Sinne des § 4a Abs. 5 Satz 1, die nicht innerhalb der Antragsfrist nach § 4a Abs. 5 Satz 1 ihre Eingruppierung nach dem Anhang 2 zu dieser Anlage geltend gemacht haben und die weiterhin Entgelt nach der Anlage 5 zur KAVO erhalten, können bis zum 30. Juni 2023 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang

2 zu dieser Anlage schriftlich beantragen. Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2023 zurück.

(2) Mitarbeiterinnen, die von ihrem Antragsrecht nach Absatz 1 Gebrauch machen, erhalten ab dem 1. Januar 2023 Entgelt nach einer der Entgeltgruppen S 8b, S 9 bzw. S 11a, in die sie nach dem Teil B Abschnitt V der Anlage 2 zur KAVO (Entgeltordnung) eingruppiert sind. Bei Mitarbeiterinnen nach Satz 1 wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Mitarbeiterinnen am 31. Dezember 2022 zustehenden Tabellenentgelt, einem am 31. Dezember 2022 ggf. zustehenden Garantiebetrag und einer am 31. Dezember 2022 zustehenden Besitzstandsulage nach § 6 Anlage 27 KAVO besteht. Diese Mitarbeiterinnen werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. Zum 1. Januar 2027 steigen diese Mitarbeiterinnen in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Abs. 4. Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe derjenigen Entgeltgruppe, in die sie nach Satz 1 eingruppiert sind, werden diese Mitarbeiterinnen einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Werden Mitarbeiterinnen vor dem 1. Januar 2027 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens ihrer bisherigen individuellen Zwischenstufe entspricht; § 1 Abs. 6 Satz 3 findet Anwendung. Werden Mitarbeiterinnen aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe bzw. einer erneuten individuellen Endstufe, die mindestens dem Betrag ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht; § 1 Abs. 6 Satz 3 findet Anwendung. Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

§ 4c

Höhergruppierung auf Antrag

Ergibt sich für Mitarbeiterinnen, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil B Abschnitt V der Anlage 2 zur KAVO (Entgeltordnung) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12, sind diese Mitarbeiterinnen nur auf Antrag gemäß § 20 KAVO in diese Entgeltgruppe eingruppiert. Ergibt sich für Mitarbeiterinnen, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 12 eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil B Abschnitt V der Anlage 2 zur KAVO (Entgeltordnung) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 14, sind diese Mitarbeiterinnen nur auf Antrag gemäß § 20 KAVO in diese Entgeltgruppe eingruppiert. Der Antrag nach Satz 1 oder 2 kann nur bis zum 31. Juli 2023 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt jeweils auf den 1. Juli 2022 zurück. Nach dem 1. Juli 2022 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe

unberücksichtigt. Werden Mitarbeiterinnen nach Satz 1 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Garantiebetrags nach § 1 Abs. 6 Satz 2 entspricht. Werden Mitarbeiterinnen nach Satz 2 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Höhergruppierungsgewinns, den die Mitarbeiterinnen erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe in die höhere Entgeltgruppe höhergruppiert werden, entspricht. Die individuelle Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

§ 4d

Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit und weitere Regelungen

- (1) Mitarbeiterinnen, die nach dem Teil B Abschnitt V der Anlage 2 zur KAVO (Entgeltordnung) eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 3 zugeordnet. Mitarbeiterinnen, die nach dem Teil B Abschnitt V der Anlage 2 zur KAVO (Entgeltordnung) eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 4 zugeordnet.
- (2) Mitarbeiterinnen mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Mitarbeiterinnen mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten in der Fallgruppe 4, die am 1. Oktober 2024 in Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. Mitarbeiterinnen mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. Mitarbeiterinnen mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als fünf Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 6 zugeordnet.
- (3) Für die Stufenzuordnung gemäß den Absätzen 1 und 2 gilt, dass die ab dem 1. Oktober 2024 zugeordnete Stufe jeweils neu zu laufen beginnt.

§ 5

**Besitzstandsregelung für Leiterinnen und stellvertretende Leiterinnen von
Tageseinrichtungen für Kinder**

(1) Für Leiterinnen und ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen von Leiterinnen in Tageseinrichtungen für Kinder gelten die §§ 1 bis 4, soweit nicht nachfolgend Abweichendes geregelt ist. Für Mitarbeiterinnen im Sinne des § 4 Absatz 7 gelten die nachfolgenden Regelungen nur, wenn die Mitarbeiterinnen nach § 4 Absatz 7 fristgerecht die Eingruppierung nach § 1 Absatz 1 geltend gemacht haben.

(2) ³ Es wird unter den Voraussetzungen des Satzes 2 zusätzlich zum Tabellen- bzw. Vergleichsentgelt eine Zulage gezahlt. Die Höhe der Zulage berechnet sich aus der Differenz zwischen dem Entgelt, welches auf der Grundlage der §§ 1 bis 4 zu zahlen ist und dem fiktiven Tabellenentgelt, welches unter Berücksichtigung der Anzahl der Gruppen in der Einrichtung gemäß folgender Zuordnungstabelle zu zahlen wäre (Tabellenzulage):

Leiterin einer Tageseinrichtung für Kinder	Anzahl der Gruppen in der Einrichtung	Tabellenzulage nach Entgeltgruppe
	1 Gruppe	S 7
	2 Gruppen	S 10
	3 Gruppen	S 13
	4 bis 5 Gruppen	S 15
	6 bis 7 Gruppen	S 16
	8 Gruppen	S 17

³ Der Vermittlungsausschuss geht davon aus, dass § 5 Abs. 2 Anlage 29 unter Heranziehung der Entstehungsgeschichte der Norm (siehe Protokoll des Vermittlungsausschusses vom 19. Mai 2010) so zu interpretieren ist, dass nach dem 31. Dezember 2011 eine Besitzstandszulage nicht mehr entstehen konnte bzw. entstehen kann.

Ausdrücklich bestellte Vertreterin der Leiterin	Anzahl der Gruppen in der Einrichtung	Tabellenzulage nach Entgeltgruppe
	2 Gruppen	S 7
	3 Gruppen	S 10
	4 bis 5 Gruppen	S 13
	6 bis 7 Gruppen	S 15
	8 Gruppen	S 16

(3) Veränderungen der Gruppenzahlen sind bei der Bestimmung der Tabellenzulage nach Absatz 2 analog der Systematik nach § 20 Abs. 2 KAVO zu berücksichtigen.

(4) § 29 Absatz 2 KAVO findet auf die nach Absatz 2 zu zahlende Zulage entsprechende Anwendung. Mit der Zulage nach Absatz 2 wird ab 1. Januar 2012 jedwede Entgelterhöhung (ausgenommen Veränderungen des Beschäftigungsumfanges) bis zu deren Aufzehrung verrechnet. Für Mitarbeiterinnen, denen ab 1. Januar 2010 die Tätigkeit einer Leiterin oder ausdrücklich bestellten ständigen Vertreterin einer Leiterin in Tageseinrichtungen für Kinder übertragen wird, entfällt die Zulage ab 1. Januar 2012 ersatzlos.

(5) In den Fällen des § 22 KAVO finden die Absätze 1 bis 4 entsprechende Anwendung.

§ 5a

Anforderungszulage für Leiterinnen von Tageseinrichtungen für Kinder

(1) ⁴ Die Leiterinnen von zertifizierten Tageseinrichtungen für Kinder erhalten mit dem Tabellenentgelt ab 1. August 2013 eine monatliche Zulage, deren Höhe ab dem 1. März 2024 136,78 Euro beträgt. Zertifizierte Tageseinrichtungen für Kinder im Sinne von Satz 1 sind ausschließlich solche, die über mindestens eines der folgenden Zertifikate verfügen:

- a) Gütesiegel »Familienzentrum NRW« (§ 16 Kinderbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen)
- b) Gütesiegel des Verbandes Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder (KTK e. V.)
- c) erzbischöfliche Anerkennung als »Katholisches Familienzentrum im Erzbistum Köln«
- d) ein den Buchstaben a), b) oder c) vergleichbares diözesanes Zertifikat.

⁴ Vermittlungsausschuss und Beirat gehen davon aus, dass alle Bistümer spätestens bis zum 1. August 2014 Zertifizierungsverfahren etabliert haben, die den Trägern die Antragstellung auf Zertifizierung ermöglichen.

Ist die Tageseinrichtung für Kinder nicht zertifiziert und stellt der Träger einen Antrag auf Zertifizierung im Sinne von Satz 2, erhält die Leiterin ab dem Zeitpunkt der Antragstellung und bis zum Zeitpunkt der Zertifizierung die Zulage gemäß Satz 1 in Höhe von 40 v. H.

(2) Auf die Zulage gemäß Absatz 1 ist § 29 Abs. 2 KAVO anzuwenden. Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Regional-KODA festgelegten Vomhundertsatz. Sie ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Die Zulage stellt eine Entgelterhöhung im Sinne von § 5 Absatz 4 Satz 2 dar.

(3) In den Fällen des § 22 KAVO finden die Absätze 1 und 2 entsprechende Anwendung.

§ 6

Besitzstand

(1) Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst, die nach bisherigem Recht ein höheres Entgelt erhalten haben als ihnen nach der rückwirkenden Inkraftsetzung dieser Anlage zum 1. Januar 2010 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 2: 1. Januar 2011) zusteht, sind von einer Rückzahlungsverpflichtung entbunden.

(2) Mitarbeiterinnen in Tageseinrichtungen für Kinder, die nach dem 31. Dezember 2009 nach bisherigem Recht als Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung in der Tätigkeit von Ergänzungskräften eingestellt wurden bzw. denen eine solche Tätigkeit übertragen wurde, erhalten bis zum nächsten Stufenaufstieg eine Besitzstandszulage in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen Entgelt und dem Entgelt nach § 1 Absatz 3 dieser Anlage.

(3) Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst, die nach bisherigem Recht aufgrund eines nach dem 31. Januar 2010 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 2: 31. Januar 2011) erfolgten Stufenaufstiegs ein höheres Entgelt erhalten haben als ihnen aufgrund der rückwirkenden Inkraftsetzung dieser Anlage zum 1. Januar 2010 (bei Mitarbeiterinnen im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 2: 1. Januar 2011) zusteht, erhalten auf schriftlichen Antrag bis zum nächsten Stufenaufstieg eine Besitzstandszulage in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen Entgelt und dem Entgelt nach § 1 Absatz 3 dieser Anlage.

Anhang 1 zur Anlage 29 KAVO

Aufgehoben seit dem 1. Januar 2019. Siehe § 60v Satz 2 KAVO.

Anhang 2 zur Anlage 29 KAVO (Entgelttabelle)

Gültig ab 1. März 2024 bis 30. September 2024 (monatlich in Euro)

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

Gültig ab 1. Oktober 2024 (monatlich in Euro)

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

