Arbeitsvertragsordnung
der Diözese Rottenburg-Stuttgart
(AVO-DRS)

Beschluss der Bistums-KODA vom 15.10.2010, KABl. 2010, S. 333 ff.
– zuletzt geändert durch 66. Beschluss der Bistums-KODA vom 01.07.2026, KABl. 2026, S. 249.

Legende:

schwarz Standard:	eigenständige Regelung
blaugrau:	Wortlaut ist vom TV-L unverändert übernommen. § 45, Anlage D und Abschnitt 20 der Anlage A sind dem TVöD BT-B entnommen. § 54 ist dem Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (Pkw-Fahrer-TV-L) entnommen. § 55, Teil IV der Anlage A und die Anlage C sind dem Tarifvertrag der VKA für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen – (BT-B) – vom 13. September 2005 entnommen.
gelb hinterlegt:	Kommentar

Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeiner Teil 4

Präambel 4

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften 4
§ 1 Geltungsbereich 4
§ 1a Rechtsgrundlagen 5
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit 6
§ 2a Geltung von Dienstvereinbarungen 6
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen 6
§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung 8
§ 5 Qualifizierung 8

Abschnitt II Arbeitszeit 9
§ 6 Arbeitszeit 9
§ 7 Sonderformen der Arbeit 12
§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit 13
§ 9 Bereitschaftszeiten 15
§ 10 Arbeitszeitkonto 15
§ 11 Teilzeitbeschäftigung 16

Abschnitt III Eingruppierung und Entgelt 16
§ 12 Eingruppierung 16
§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen 17
§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit 17
§ 15 Tabellenentgelt 17
§ 16 Stufen der Entgelttabelle 17
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen 19
§ 18 Kinderzulage 21
§ 18a Zuschuss zur Erstausstattung in Geburtsfällen 22
§ 19 Erschwerniszulage [nicht belegt] 22
§ 19a Zulagen [nicht belegt] 22
§ 19b Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing 22

§ 20 Jahressonderzahlung 23
§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung 24
§ 22 Entgelt im Krankheitsfall 25
§ 23 Besondere Zahlungen 25
§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts 26
§ 25 Betriebliche Altersversorgung 26

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung 27
§ 26 Erholungsurlaub 27
§ 27 Zusatzurlaub 27
§ 28 Sonderurlaub 28
§ 29 Arbeitsbefreiung 28

Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses 30
§ 30 Befristete Arbeitsverträge [nicht belegt], siehe Anlage K - 6 Gesamtregelung zur Befristung 30
§ 31 Führung auf Probe 30
§ 32 Führung auf Zeit [nicht belegt] 31
§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung 31
§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses 31
§ 35 Zeugnis 32

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften 32
§ 36 Anwendung weiterer Tarifverträge 32
§ 37 Ausschlussfrist 33
§ 38 Begriffsbestimmungen 33
§ 38a Übergangsbestimmung/Befristungen 33
§ 38b Übergangsvorschriften 33
§ 38c Übergangsregelung zur Neueingruppierung der Beschäftigten in ambulanten Hospizdiensten, in der Einsatzleitung der Nachbarschaftshilfe und in Betreuungsdiensten 35
§ 38d Übergangsregelung zur Neueingruppierung der Beschäftigten im Gebäudemanagement und im Mesnerdienst 36
§ 39 Inkrafttreten 37

B. Sonderregelungen 37
§§ 40–43 [nicht belegt] 37
§ 44a Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Katholischen Freien Schulen 37
§ 44b Sonderregelungen für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst 38
§ 44c Sonderregelungen für Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten für ihre Tätigkeit im Religionsunterricht 40
Zu Abschnitt II – Arbeitszeit – 40
§ 45 Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst 40
§§ 46–50 [nicht belegt] 43
§ 51 Sonderregelungen für Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker 43
§ 51a Sonderregelungen für Lehrende an der Hochschule für Kirchenmusik 44
§ 52 Sonderregelungen für Beschäftigte im außerunterrichtlichen Bereich an Katholischen Freien Schulen 45
§ 53 Sonderregelungen für die Beschäftigten in der Kurie oder in einem Verwaltungszentrum 45
§ 54 Sonderregelungen für Fahrerinnen/Fahrer 46
§ 55 Sonderregelungen für die Beschäftigten in der Pflege 48

§ 55a Sonderregelungen für nach Anlage A Teil IV eingruppierte dienstplanmäßig Beschäftigte in Gesundheitsberufen 49
§ 56 Sonderregelungen für Beschäftigte im Mesnerdienst 50

Anhang zu § 2: Arbeitsvertragsformular 53

Anhang zu § 10: Sabbatzeit 57

Anhang zu § 44a und § 44b: Arbeitsvertragsformular für Lehrkräfte an Katholischen Freien Schulen und für Religionslehrer im Kirchendienst 60

C. Anlagen 64
Anlage A: Entgeltordnung zur AVO-DRS (separate Druckausgabe) 64
Anlage B zur AVO-DRS: Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1–15 64
Anlage C zur AVO-DRS: Entgelttabelle zu § 55 Nr. 1 (Pflegedienst) 67
Anlage D zur AVO-DRS: Entgelttabelle zu § 45 Nr. 2 (Sozial- und Erziehungsdienst) 69
Anlage E: [nicht belegt] 71
Anlage F zur AVO-DRS: Beträge der in der Entgeltordnung (Anlage A zur AVO-DRS) geregelten Zulagen 71
Anlage G zur AVO-DRS: Liste der aufgehobenen KODA-Beschlüsse 76
Anlage H: Liste der fortgeltenden KODA-Beschlüsse 81
H – 1 Ergänzende Regelungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung vom 15. April 2002 81
H – 2 Richtlinien für die Gewährung von Darlehen zur Anschaffung von Kraftfahrzeugen 82
H – 3 Regelung über Mietzuschüsse 83
Anlage K: Liste der für die Diözese Rottenburg-Stuttgart in Kraft gesetzten Zentral-KODA- bzw. ZAK-Beschlüsse 84
K – 1: Entgeltumwandlung 84
K – 2: Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich 85
K – 3: Einbeziehungsklauseln 86
K – 4: Kinderbezogene Entgeltbestandteile 86
K – 5: Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes 87
K – 6: Ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK) vom 22. Januar 2024 ‚Gesamtregelung zur Befristung‘ 87
Anlage L: Schlichtungsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart 88

A. Allgemeiner Teil

Präambel

In Wahrnehmung der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze zu ordnen und zu verwalten, wurde unter Berücksichtigung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ (GrO) durch die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes (Bistums-KODA) das nachstehende Arbeitsvertragsrecht beschlossen und vom Bischof in Kraft gesetzt.

Dieses Arbeitsvertragsrecht trägt kirchenspezifischen Gegebenheiten Rechnung; zugleich soll es mit den Regelungen und Leistungen des Öffentlichen Dienstes vergleichbar bleiben.

Soweit in dieser Ordnung Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnungen bzw. Beschäftigtenbegriffe verwendet werden, gelten diese für alle Geschlechter.

Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieses Arbeitsvertragsrecht nebst Anlagen gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beschäftigte) im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung.

(1a) Die Geltung dieses Arbeitsvertragsrechts ist im Arbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren.

Kommentar:
Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach den arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen gemäß der Bistums-KODA-Ordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

(2) Dieses Arbeitsvertragsrecht gilt nicht für

a)–d) [nicht belegt]

e) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler, Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,

f) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden[1],

g) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,

h) [nicht belegt]

i) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz. 1 Nr. 2 SGB IV (kurzfristig Beschäftigte),

j)–o) [nicht belegt]

p) beurlaubte Beamte mit Versorgungszusage,

q) Mitarbeiter/innen, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.

(3) Dieses Arbeitsvertragsrecht gilt ferner nicht für

a) [nicht belegt]

b) wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte,

c) studentische Hilfskräfte.

d) [nicht belegt]

Protokollerklärungen zu § 1 Absatz 3:
[nicht belegt]

(4) 1Neben den Regelungen des Allgemeinen Teils (§§ 1 bis 39) gelten Sonderregelungen für nachstehende Beschäftigtengruppen:

a)–d) [nicht belegt]

e) Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (§ 44a),

[1] §§ 217 ff. SGB III wurde 2012 aufgehoben; der Verweis bezieht sich damit auf §§ 88 ff. SGB III.

f)–k) [nicht belegt]

l) Beschäftigte als Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst (§ 44b),

m) Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten für ihre Tätigkeit im Religionsunterricht (§ 44c),

n) Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (§ 45),

o) Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker (§ 51),

o1) § 51a Sonderregelungen für Lehrende an der Hochschule für Kirchenmusik.

p) Beschäftigte im außerunterrichtlichen Bereich an Katholischen Freien Schulen (§ 52),

q) Beschäftigte in der Kurie oder in einem Verwaltungszentrum (§ 53),

r) Fahrerinnen/Fahrer (§ 54),

s) nach Anlage A Teil IV eingruppierte Beschäftigte (§ 55),

s1) § 55a Sonderregelungen für nach Anlage A Teil IV eingruppierte dienstplanmäßig Beschäftigte in Gesundheitsberufen,

t) Beschäftigte im Mesnerdienst (§ 56).

[2]Die Sonderregelungen sind Bestandteil dieser Arbeitsvertragsordnung.

§ 1a
Rechtsgrundlagen

(1) [1]Für die Arbeitsverhältnisse der in § 1 genannten Beschäftigten gelten ebenfalls:

a) [2]Alle zukünftigen Änderungen und Ergänzungen des TV-L einschließlich seiner Anlagen, Anhänge und Protokollerklärungen, soweit diese Arbeitsvertragsordnung nicht anstelle der geänderten Tarifbestimmung eine abweichende eigenständige Regelung enthält. [3]Abweichend von Satz 2

aa) gelten für § 45 alle zukünftigen Änderungen und Ergänzungen des § 52, § 53 und § 53a TVöD BT-B (VKA) sowie des § 20 Absatz 2 Satz 1 TVöD (VKA),

bb) gelten für die Anlage D, Entgelttabelle zu § 45 Nr. 3 (Sozial- und Erziehungsdienst) die allgemeinen Entgelterhöhungen und alle zukünftigen Änderungen und Ergänzungen der Tabellenwerte einschließlich Einmalzahlungen der Anlage C „Tabelle TVöD/VKA Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst“ des TVöD (BT-B),

cc) gilt für Teil II Abschnitt 20 der Entgeltordnung (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) eine automatische Übernahme aller zukünftigen Änderungen und Ergänzungen der entsprechenden Eingruppierungsregelungen des Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung zum TVöD BT-B (VKA) zum Sozial- und Erziehungsdienst,

dd) gelten für § 55 alle zukünftigen Änderungen und Ergänzungen der Vorbemerkung Nr. 2 TVöD (VKA), des § 20 Absatz 2 TVöD (VKA), der §§ 50, 51a und § 52a TVöD BT-B (VKA),

ee) gelten für die Anlage C, Entgelttabelle zu § 55 Nr. 1 (Beschäftigte in der Pflege) die allgemeinen Entgelterhöhungen und alle zukünftigen Änderungen und Ergänzungen der Tabellenwerte einschließlich Einmalzahlungen der Anlage E „Tabelle TVöD/VKA Pflegedienst“ des TVöD BT-B (VKA),

ff) gilt für Teil IV der Entgeltordnung (Beschäftigte in Gesundheitsberufen) eine automatische Übernahme aller zukünftigen Änderungen und Ergänzungen der entsprechenden Eingruppierungsregelungen der Anlage 1 Teil B Nr. XI. 1 und 2 „Beschäftigte in Gesundheitsberufen“ des TVöD (Entgeltordnung VKA),

soweit keine Eigenregelungen enthalten sind.

b) [4]Die Ordnung zur Überleitung der kirchlichen Beschäftigten der Diözese Rottenburg-Stuttgart in die Arbeitsvertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart (AVO-DRS-Ü).

c) [5]Die Beschlüsse der Zentral-KODA gemäß § 3 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung beziehungsweise die Beschlüsse der ZAK (Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission) gemäß § 2 Absatz 1 ZAK-Ordnung (Ordnung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission) in der jeweils gültigen Fassung, die vom Bischof in Kraft gesetzt worden sind.

(2) Die bestehenden KODA-Beschlüsse gelten fort, sofern sie in Anlage H aufgenommen sind.

(3) [1]Aus wichtigem Grund kann die Dienstgeberseite oder die Dienstnehmerseite der Bistums-KODA mit ¾-Mehrheit

ihrer Stimmen Widerspruch gegen die automatische Übernahme eines Tarifabschlusses nach Absatz 1 Buchstabe a einlegen mit der Wirkung, dass diese außer Kraft gesetzt wird. [2]Der Widerspruch muss innerhalb zwei Wochen nach Ablauf der seitens der Tarifvertragsparteien festgelegten Erklärungsfrist bei dem/der Vorsitzenden schriftlich eingelegt werden. [3]Wird von der widersprechenden Partei nicht innerhalb eines weiteren Monats ein ersetzender Beschlussantrag eingebracht, verliert der Widerspruch rückwirkend seine Wirkung. [4]Wird ein Beschlussantrag in die Kommission eingebracht und nicht innerhalb weiterer vier Monate eine ersetzende Regelung getroffen, kann jede Seite mit der Mehrheit ihrer Mitglieder binnen vier Wochen den Vermittlungsausschuss anrufen. [5]Der Vermittlungsausschuss wird tätig ungeachtet einer eventuell anhängigen Klage bezüglich der Überprüfung der Berechtigung des Widerspruchs. [6]Ein ersetzender Beschluss wird erst rechtswirksam bei rechtskräftigem Abschluss des eventuell anhängigen Klageverfahrens.

Niederschriftserklärung zu Absatz 3:
Es besteht Einvernehmen, dass bei einer rechtskräftigen Feststellung der Nichtberechtigung eines Widerspruchs dessen Wirkung rückwirkend entfällt.

(4) Der Widerspruch sowie die rechtskräftige Feststellung der Nichtberechtigung eines Widerspruchs sind unverzüglich unter Darlegung der Rechtsfolgen im Kirchlichen Amtsblatt zu veröffentlichen.

§ 2
Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird unter Verwendung des Vertragsformulars gemäß Anhang schriftlich abgeschlossen.

Kommentar:
Der Arbeitsvertrag soll spätestens am ersten Arbeitstag schriftlich abgeschlossen werden; für befristet Beschäftigte muss die Befristungsabrede spätestens vor dem ersten Arbeitstag schriftlich abgeschlossen sein (vgl. TzBfG).

(2) [1]Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. [2]Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) [1]Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. [2]Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) [1]Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, sofern das Arbeitsverhältnis unbefristet besteht. [1a]Bei befristeten Arbeitsverhältnissen beträgt die Probezeit ein Viertel der Vertragsdauer, maximal jedoch sechs Monate. [2]Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

(5) [1]Dienstgeber und Beschäftigte sind verpflichtet, bei Streitigkeiten, die sich bei der Anwendung der Arbeitsvertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart oder aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, zunächst die bei der Diözese Rottenburg-Stuttgart errichtete Schlichtungsstelle anzurufen, der es obliegt, aufgetretene Streitfälle zu schlichten. [2]Die Behandlung eines Falles vor der Schlichtungsstelle schließt die fristgerechte Anrufung des Arbeitsgerichtes nicht aus.

§ 2a
Geltung von Dienstvereinbarungen

Für das Arbeitsverhältnis gelten die Dienstvereinbarungen der Einrichtung in ihrer jeweils geltenden Fassung.

§ 3
Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.

(1a) [1]Dienstgeber und Beschäftigte haben ihr Verhalten nach den Vorgaben der Grundordnung des kirchlichen Dienstes zu richten. [2]Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes ist in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil der Arbeitsverträge.

Protokollerklärung zu § 3 Absatz 1a:
Es wird empfohlen, die Besonderheit des kirchlichen Dienstes im Zusammenhang mit der Einstellung in würdiger Form zum Ausdruck zu bringen.

(2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Dienstgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(2a) Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten[2]

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

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

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

4. [1]Die Genehmigung, als Zeuge auszusagen, soll nur zum Schutz des Beratungs- und Seelsorgegeheimnisses versagt werden. [2]Ist die/der Beschäftigte Partei oder Beschuldigte/Beschuldigter in einem gerichtlichen Verfahren oder soll ihr/sein Vorbringen der Wahrnehmung ihrer/seiner berechtigten Interessen dienen, darf die Genehmigung auch dann, wenn die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllt sind, nur versagt werden, wenn die dienstlichen Rücksichten dies unabweisbar erfordern. [3]Wird sie versagt, ist dem/der Beschäftigten der Schutz zu gewähren, den sie/er zur Vertretung ihrer/seiner Interessen benötigt.

(3) [1]Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. [2]Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. [3]Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Dienstgeber unverzüglich anzuzeigen.

Kommentar:
Der Dienstgeber kann bei Geschenken eine Bagatellgrenze festlegen, z. B. durch Bekanntmachung am Schwarzen Brett oder in der Mitarbeiterversammlung. „Sonstige Vergünstigungen“ sind z. B. auch Zuwendungen, die auf letztwilligen Verfügungen beruhen.

(4) [1]Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. [2]Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.

(5) [1]Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. [2]Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt, den betriebsärztlichen Dienst oder einen Arzt eines kirchlichen Krankenhauses handeln, soweit sich die Betriebsparteien oder Dienstgeber und Beschäftigter im Einzelfall nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. [3]Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.

(6) [1]Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. [2]Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. [3]Ihnen sind auf Verlangen Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten auszuhändigen. [4]Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. [5]Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(7) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

(8) [1]Es sollen regelmäßige Gespräche zwischen Personalführungskraft und Beschäftigtem stattfinden. [2]Auf Wunsch des Beschäftigten nimmt ein Mitglied der Mitarbeitervertretung (MAV) an diesem Gespräch teil.

Kommentar:
Personalführungskraft ist z. B. der unmittelbare Dienstvorgesetzte oder der Dienstgeber.

(9) [1]Durch eine Dienstvereinbarung nach § 38 Absatz 2 MAVO kann vereinbart werden, dass ein Teil der Arbeitszeit der Beschäftigten im Rahmen des mobilen Arbeitens geleistet werden kann. [2]Existiert keine Mitarbeitervertretung, kann zwischen Beschäftigtem und Dienstgeber eine einzelvertragliche Vereinbarung zum mobilen Arbeiten

[2] Übernahme eines Empfehlungsbeschlusses der Zentral-KODA gemäß § 3 Absatz 3 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO) 10. November 2011

abgeschlossen werden. [3]Den Beschäftigten darf aufgrund des Wunsches oder der Ablehnung oder der Beendigung einer solchen Vereinbarung kein Nachteil entstehen.

[4]Wird eine einzelvertragliche Vereinbarung geschlossen, sind folgende Inhalte zu beachten:

- Arbeitszeitverteilung (auf Dienstort und anderen Arbeitsort) inklusive der Lage der Arbeitszeit
- Arbeitsmittel
- Laufzeit der Vereinbarung
- Widerrufsmöglichkeit der Vereinbarung
- Kostentragung

Kommentar:
Mobiles Arbeiten umfasst alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten, die zeitweise (flexibel) oder regelmäßig (an fest vereinbarten Tagen) außerhalb des Dienstortes, wie z. B. im Zug oder von Zuhause aus, durchgeführt werden. Es ist nicht auf Arbeiten mit mobilen Endgeräten beschränkt.

§ 4
Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) [1]Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. [2]Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Protokollerklärungen zu § 4 Absatz 1:

1. Abordnung ist die vom Dienstgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Versetzung ist die vom Dienstgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Niederschriftserklärung zu § 4 Absatz 1:
Der Begriff „Arbeitsort" ist ein generalisierter Oberbegriff; die Bedeutung unterscheidet sich nicht von dem bisherigen Begriff „Dienstort".

(2) [1]Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. [2]Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. [3]Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. [4]Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2:
Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem dieses Arbeitsvertragsrecht nicht zur Anwendung kommt.

(3) [1]Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). [2]§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3:
[1]Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. [2]Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Dienstgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

(4) Die von § 1 Absatz 1b Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) abweichende Überlassungshöchstdauer beträgt fünf Jahre.

§ 5
Qualifizierung

(1) [1]Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Dienstgebern. [2]Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. [3]Qualifizierung wird auch als Teil der Personalentwicklung verstanden.

(2) [1]Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesen Regelungen ein Angebot dar. [2]Aus ihm kann für die

Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach den Absätzen 4 und 4a abgeleitet werden. [3]Das Angebot kann durch freiwillige Dienstvereinbarung im Rahmen der mitarbeitervertretungsrechtlichen Möglichkeiten wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. [4]Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) [1]Qualifizierungsmaßnahmen sind

a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),

b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),

c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und

d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

[2]Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

(4) [1]Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. [2]In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. [3]Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. [4]Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(4a) [1]Zur Erleichterung der beruflichen Wiedereingliederung steht Beschäftigten in Elternzeit oder familienbedingtem Sonderurlaub (§ 28) in jedem Kalenderjahr eine Qualifizierungsmaßnahme von bis zu zwei Tagen Dauer zu. [2]Die Auswahl der Maßnahme erfolgt im Einvernehmen mit dem Dienstgeber.

(5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(6) [1]Die Kosten einer vom Dienstgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden grundsätzlich vom Dienstgeber getragen, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden. [2]Ein möglicher Eigenbeitrag wird in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. [3]Dabei sind Dienstgeber und Beschäftigte bzw. Mitarbeitervertretungen gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. [4]Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

Kommentar:
„Vom Dienstgeber veranlasst“ sind alle Qualifizierungsmaßnahmen, die von ihm genehmigt sind.
„Reisekosten“ umfassen Fahrt-, Unterkunft- und Verpflegungskosten nach Maßgabe des Landesreisekostengesetzes. Der Grundsatz ist die Kostenübernahme durch den Dienstgeber, die Kostenbeteiligung des Beschäftigten ist die Ausnahme. Bei der Erhaltungsqualifizierung kommt in der Regel keine Kostenbeteiligung des Beschäftigten in Betracht.

(7) [1]Für eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b oder c kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Qualifizierungsmaßnahme in Verbindung mit der Bindung der/des Beschäftigen an den Dienstgeber vereinbart werden. [2]Dabei kann die/der Beschäftigte verpflichtet werden, dem Dienstgeber Aufwendungen oder Teile davon für eine Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der/des Beschäftigten endet. [3]Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch die Qualifizierungsmaßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. [4]Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Dienstgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

(8) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(9) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

Abschnitt II
Arbeitszeit

§ 6
Arbeitszeit

(1) [1]Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 39,5 Stunden. [1a]Für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit abweichend von Satz 1 38,5 Stunden. [2]Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. [3]Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1:
1. Satz 1a wird bis zum 31.12.2024 ausgesetzt.

2. Für Beschäftigte, die sich am 31.10.2010 in Altersteilzeit befinden, beträgt die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden.

Kommentar zu § 6 Absatz 1 Satz 1 und Satz 1a:
Die unterschiedliche Höhe der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Satz 1 und Satz 1a bleibt ohne Auswirkung auf das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

(1a) Beschäftigte,

a) die ihr 60. Lebensjahr vollendet haben oder

b) die

aa) ein oder mehrere Kinder unter zwölf Jahren tatsächlich betreuen oder die

bb) eine nahe Angehörige/einen nahen Angehörigen, die/der im Sinne des § 14 SGB XI pflegebedürftig ist und Leistungen gem. §§ 36, 37, 38 oder 45a und 45b SGB XI erhält, tatsächlich pflegen,

haben Anspruch auf einen Ausgleichstag je Tertial eines Kalenderjahres unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21) – im Falle des Buchstaben b auf Antrag.

Kommentar zu § 6 Absatz 1a:
„Tatsächlich betreuen“ bzw. „tatsächlich pflegen“ sind in den Kommentierungen zu § 11 Absatz 1 TV-L erläutert. Die Tatbestände der Buchstaben a und b sind nicht kumulativ; sie sind pro Beschäftigten anzuwenden.

Protokollerklärungen zu § 6 Absatz 1a:

1. $_1$Bei Eintritt der Voraussetzungen nach Buchstabe a und b im Zeitraum
   - 1. Januar bis 30. April werden drei Ausgleichtage,
   - 1. Mai bis 31. August werden zwei Ausgleichstage,
   - 1. September bis 31. Dezember wird ein Ausgleichstag

   entsprechend dem Beschäftigungsumfang gewährt. $_2$Der Anspruch auf den Ausgleichstag entsteht jeweils zum Beginn eines Tertials.
2. Die Ausgleichstage nach Buchstabe a werden ohne Antrag von Amts wegen gewährt.
3. $_1$Im Falle des Buchstaben b reicht ein einmaliger Antrag pro Kalenderjahr aus. $_2$Bei Wegfall der Voraussetzungen nach Buchstabe b entfällt der Anspruch für die nachfolgenden Tertiale.
4. Die Ausgleichstage sind bis spätestens Ende des Jahres zu nehmen und nicht in das nächste Kalenderjahr übertragbar.
5. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage oder bei einer ungleichmäßigen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit beträgt die Ausgleichszeit pro Tertial ein Fünftel der regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit; entscheidend für die Berechnung ist der Beschäftigungsumfang zu Beginn eines Tertials.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1a Buchstabe b:
Nahe Angehörige im Sinne des § 6 sind

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
2. Ehegatten, die Lebenspartnerin/ der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnergesetzes, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, die Lebenspartnerin/ der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnergesetzes der Geschwister und Geschwister der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnergesetzes,
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnergesetzes, Schwiegerkinder und Enkelkinder,
4. Tauf-Patenkinder.

(2) $_1$Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. $_2$Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrmodelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(2a) Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 14 Jahren tatsächlich betreuen oder die Pflege eines Angehörigen

verrichten, ist eine auf die familiären Bedürfnisse zugeschnittene Gestaltung der Arbeitszeit – bei bestehenden Dienstvereinbarungen in deren Rahmen – zu ermöglichen, soweit dienstliche/betriebliche Interessen nicht entgegenstehen.

(3) [1]Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember sowie ab 16:00 Uhr am Gründonnerstag unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. [2]Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. [3]Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3 Satz 3:
Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(4) [1]Auf Grundlage von § 7 Absatz 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) kann abweichend von § 5 Absatz 1 ArbZG die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden gekürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen ausgeglichen wird. [2]Auf Grundlage von § 12 Ziffer 4 ArbZG kann abweichend von § 11 Absatz 2 ArbZG die Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

Kommentar:
Die Regelung von Beginn und Ende der Arbeitszeit ist mitbestimmungspflichtig.

(5) [1]Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit, geteilten Diensten sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. [2]Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. [3]Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen. [4]Die Sätze 2 und 3 sind nicht anzuwenden auf die Berufsgruppen der Mesner und Kirchenmusiker.

Kommentar zu § 6 Absatz 5:
Der Beschluss der Zentral-KODA „Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich“ (Anlage K – 2) ist zu beachten.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 5 Satz 1:
Geteilte Dienste sind zu vermeiden und auf ein Minimum zu begrenzen.

(5a) Mesnerinnen/Mesner haben Anspruch auf 10 dienstfreie Sonntage im Jahr.[3]

Kommentar zu § 6 Absatz 5a:
Die zu erbringende Arbeitszeit an den in Anspruch genommenen freien Sonntagen ist vor- bzw. nachzuarbeiten.

(5b) Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker haben außerhalb des Erholungsurlaubs Anspruch auf bis zu vier dienstfreie Samstage mit darauffolgendem Sonntag im Jahr.

Kommentar zu § 6 Absatz 5b:
Die zu erbringende Arbeitszeit an den in Anspruch genommenen freien Tagen ist vor- bzw. nachzuarbeiten oder einvernehmlich bei der Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in Abzug zu bringen; für diesen Fall bleibt der freie Werktag erhalten. Die Festlegung der arbeitsfreien Tage erfolgt im Einvernehmen mit dem unmittelbaren Vorgesetzten.

(6) [1]Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. [2]Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) [1]Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. [2]Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

[3] Die Regelung des Absatz 5a ist, einschließlich des Kommentars, ab 1. Januar 2021 in § 56 verortet.

(9) [nicht belegt]

(10) [1]In Verwaltungen und Betrieben, in denen aufgrund spezieller Aufgaben oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden. [2]In diesem Fall muss durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt werden.

(11) [1]Bei Dienstreisen werden die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die notwendigen Reisezeiten als Arbeitszeit gewertet. [2]Für jeden Tag einschließlich der Reisetage werden höchstens zehn Stunden, mindestens jedoch die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt. [3]Bei einem Teilzeitbeschäftigten wird die über die Tätigkeit am auswärtigen Geschäftsort hinausgehende Reisezeit wie bei einem Vollzeitbeschäftigten als Arbeitszeit berücksichtigt.

Kommentar:
Liegt die Reisezeit innerhalb der täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden bzw. der regulären Arbeitszeit, wird sie wie Arbeitszeit vergütet. Auch sonstige Wegzeiten innerhalb der regulären Arbeitszeit werden vergütet. Beispiel für Teilzeit: Ein/e Beschäftigte/r mit durchschnittlicher täglicher Arbeitszeit von 3,9 Stunden ist auf Dienstreise für insgesamt sechs Stunden. Davon entfallen drei Stunden auf die Tätigkeit am auswärtigen Geschäftsort. Sie/Er erhält nicht nur 3,9 Stunden, sondern sechs Stunden als Arbeitszeit angerechnet.

§ 7
Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. [2]Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. [3]Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) [1]Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. [2]Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absätze 1 und 2) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absätze 1 und 2) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,

c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

(9) Geteilter Dienst ist die Anordnung von voneinander unabhängigen und zeitlich auseinander liegenden Arbeitseinsätzen an einem Arbeitstag durch den Dienstgeber mit einer Arbeitsunterbrechung von mehr als drei Stunden.

§ 8
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. [2]Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

a)	für Überstunden	
	in den Entgeltgruppen 1 bis 9b	30 v. H.,
	in den Entgeltgruppen 10 bis 15	15 v. H.
b)	für Nachtarbeit	20 v. H.,
c)	für Sonntagsarbeit	25 v. H.
d)	bei Feiertagsarbeit	
	- ohne Freizeitausgleich	135 v.H.
	– mit Freizeitausgleich	35 v. H.
e)	für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr	35 v. H.
f)	für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt,	20 v. H.
g)	für Arbeit am Ostersonntag und Pfingstsonntag	35 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. [3]Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis g wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. [4]Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktorisiert) und ausgeglichen werden. [5]Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:
Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:
[1]Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. [2]Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

(2) [1]Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. [2]Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Absatz 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. [3]Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(3) [nicht belegt]

(4) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte bis zur Erreichung der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten je Stunde Mehrarbeit ein Entgelt in Höhe des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgelts entsprechender Vollzeitbeschäftigter.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4:
Mit dem Begriff „Arbeitsstunden" sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu Abschnitt II anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(5) [1]Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. [2]Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. [3]Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. [4]Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach der

Entgelttabelle gezahlt. [5]Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 7 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. [6]Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (zum Beispiel in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden. [7]Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. [8]Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 5:
Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 5:

a) Zur Erläuterung von § 8 Absatz 5 und der dazugehörigen Protokollerklärung besteht Einigkeit über folgendes Beispiel:

„Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15:00 Uhr und endet am Montag um 7:00 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte."

b) Zur Erläuterung von § 8 Absatz 5 Satz 6 besteht Einigkeit über folgendes Beispiel:

Während eines Rufbereitschaftsdienstes von Freitag 16:00 Uhr bis Montag 8:00 Uhr werden Arbeitsleistungen am Aufenthaltsort in folgendem Umfang geleistet:

- Freitag 21:00 Uhr bis 21:08 Uhr (8 Minuten),
- Samstag 8:00 Uhr bis 8:15 Uhr (15 Minuten) sowie 15:50 Uhr bis 16:18 Uhr (28 Minuten),
- Sonntag 9:00 Uhr bis 9:35 Uhr (35 Minuten) sowie 22:00 Uhr bis 22:40 Uhr (40 Minuten).

Es werden aufgerundet:

- 8 und 15 Minuten = 23 Minuten auf 30 Minuten,
- 28 und 35 Minuten = 63 Minuten auf 1 Stunde 30 Minuten,
- 40 Minuten auf 60 Minuten (1 Stunde).

(6) [1]Zum Zwecke der Entgeltabrechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (Stundenvergütung nach § 8 Absatz 2 Satz 2 zuzüglich Zuschlag nach § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a vergütet. [2]Die Bewertung darf 15 v. H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v. H., nicht unterschreiten. [3]Die danach errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). [4]Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. [5]Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt (§ 15) und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile fortgezahlt.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 6:
Die Bewertung des Bereitschaftsdienstes kann durch gesondert kündbare Nebenabrede festgelegt werden.

(7) [1]Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. [2]Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(8) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

(9) [1]Absatz 1 Buchstabe b findet auf Beschäftigte der Entgeltgruppen EG 10 bis EG 15, S 15 bis S 18 und P 13 bis P 16 keine Anwendung. [2]Absatz 1 Buchstabe c bis g finden auf Beschäftigte der Entgeltgruppen EG 9a bis EG 15, S 9 bis S 18 und P 9 bis P 16 keine Anwendung.

Kommentar zu § 8 Absatz 9
Ausnahmen zum Ausschluss der Anwendung können sich aus den Sonderregelungen der §§ 44 ff. ergeben.

§ 9
Bereitschaftszeiten

(1) [1]Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung. [2]Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 gewertet (faktorisiert).

b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten.

d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

[3]Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf einer Dienstvereinbarung gemäß § 38 MAVO.

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1 und 2:
Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

(3) [1]Die Arbeitszeit bei Hausmeisterinnen/Hausmeistern beträgt unter Einbeziehung der Bereitschaftszeit durchschnittlich pro Woche 48 Stunden; Absatz 2 findet keine Anwendung. [2]Bei Arbeitsverhältnissen mit mehreren Tätigkeitsbereichen wie z. B. Hausmeister/Mesner oder Hausmeister/Reinigung verbleibt es bei der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1.

§ 10
Arbeitszeitkonto

(1) [1]Durch einvernehmliche Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. [2]Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) [1]In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Einrichtung/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. [2]Alle Beschäftigten der Einrichtungs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) [1]Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 4 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. [2]Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. [3]Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 beziehungsweise Satz 2 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;

b) Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;

c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel an so genannten Brückentagen) vorzusehen;

d) die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) [1]Der Dienstgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. [2]In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen.

Kommentar:
Zur Sabbatzeit siehe Anhang zu § 10.

§ 11
Teilzeitbeschäftigung

(1) [1]Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen oder

c) an einer Fort- und Weiterbildung im Sinne des § 5 Absatz 3 Buchstabe b oder c teilnehmen

und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen. [2]Die Teilzeitbeschäftigung (nach Satz 1) ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. [3]Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens vier Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. [4]Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Verringerung ihres Beschäftigungsumfangs vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die gewünschte Reduzierung ihrer Arbeitszeit mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung und gegebenenfalls Befristung zu gelangen.

(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:
[1]Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 6 und 7) möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. [2]In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 10 verzichtet werden. [3]Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Absatz 4 enthalten. [4]Bei Inkrafttreten dieser Bestimmungen bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

Abschnitt III
Eingruppierung und Entgelt

§ 12
Eingruppierung

(1) [1]Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A). [2]Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist. [3]Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. [4]Die gesamte auszuübende 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. [5]Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. [6]Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. [7]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. [8]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärungen zu § 12 Absatz 1:

1. [1]Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). [2]Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben

der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

(2) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 13
Eingruppierung in besonderen Fällen

[1]Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Absatz 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Absatz 1 Satz 4 bis 8), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. [2]Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 sinngemäß. [3]Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit 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. [4]Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. [5]Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 sinngemäß.

§ 14
Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) [1]Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. [2]Satz 1 gilt auch im Falle einer mehrmaligen Übertragung, wenn die Tätigkeit insgesamt mindestens sechs Wochen im Kalenderjahr ausgeübt wird; nicht berücksichtigt werden Urlaubsvertretungen im Falle des § 26.

Niederschriftserklärung zu § 14 Absatz 1:

a) Ob die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht, bestimmt sich nach den gemäß § 18 Absatz 3 AVO-DRS-Ü fortgeltenden Regelungen des § 22 Absatz 2 BAT. Es besteht Einigkeit, dass diese Niederschriftserklärung im Zusammenhang mit einer neuen Entgeltordnung überprüft wird.

b) Es besteht Einigkeit, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

(2) [nicht belegt]

(3) [1]Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9a bis 14 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3 ergeben hätte. [2]Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v. H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten; bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe gilt Satz 1 entsprechend.

§ 15
Tabellenentgelt

(1) [1]Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. [2]Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

(2) Die Höhe der Tabellenentgelte ist in den Anlagen B, C und D festgelegt.

(3) [nicht belegt]

Protokollerklärung zu § 15:
Für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten in entsprechender Tätigkeit entspricht der Betrag EG 13 Stufe 6 dem Betrag der EG 14 Stufe 5.

Niederschriftserklärung zu § 15:
Als Tabellenentgelt gilt auch das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe und der individuellen Endstufe.

§ 16
Stufen der Entgelttabelle

(1) [1]Die Entgeltgruppen umfassen jeweils sechs Stufen. [2]Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

(2) [1]Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung

vorliegt. [2]Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. [2a]Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung aus vorherigen Arbeitsverhältnissen im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes, kann diese angerechnet werden; sie soll angerechnet werden, soweit die Unterbrechung nicht mehr als sechs Monate beträgt. [3]Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr außerhalb des Geltungsbereichs der Grundordnung des kirchlichen Dienstes erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Januar 2014 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. [4]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.

Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit.
2. [1]Ein Berufs- bzw. Anerkennungspraktikum nach Abschnitt I der Ordnung zur Regelung der Praktikantenverhältnisse in der Diözese Rottenburg-Stuttgart (ORP-DRS) gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. [2]Dies gilt entsprechend für Zeiten der Ausbildung, die gemäß den bisherigen Beschlüssen der Bistums-KODA nach dem Tarifvertrag für Praktikanten behandelt werden.
3. [1]Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens zwölf Monaten liegt. [2]Liegt das vorherige Arbeitsverhältnis länger als zwölf Monate zurück, erfolgt die Stufenzuordnung mindestens nach Absatz 2 Satz 3.

Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2 Satz 2:

1. Bei aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen mit Dienstgebern im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung, die nicht mehr als zwei Monate unterbrochen sind, ist von einer ununterbrochen zurückgelegten Tätigkeit auszugehen.
2. Darüber hinaus können bei Vorliegen weiterer vorheriger Arbeitsverhältnisse zu einem Dienstgeber im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung diese Vorzeiten für die Stufenzuordnung angerechnet werden, sofern etwaige Unterbrechungen zwischen diesen Arbeitsverhältnissen nicht länger als zwölf Monate betragen.
3. Als einschlägige Berufserfahrung im Rahmen des § 16 Absatz 2 Satz 2 gelten auch Zeiten in den vorherigen Arbeitsverhältnissen, die gemäß § 17 Absatz 3 Satz 1 einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 gleichgestellt sind.

Protokollerklärung zu § 16 Absatz 2 Satz 2a:
Im Übrigen gilt Ziffer 1 des Beschlusses der Zentral-KODA vom 23. November 2016 (Anlage K – 5).

(2a) Der Dienstgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten binnen zwei Monaten an ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber gemäß § 34 Absatz 3 die beim vorherigen Arbeitgeber erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen; Absatz 2 Satz 4 bleibt unberührt.

Kommentar zu § 16 Absatz 2a:
Absatz 2a gilt auch für eine individuelle Endstufe.

Protokollerklärung zu § 16 Absatz 2 und 2a:
Restzeiten, die nach Zuordnung zu einer Stufe verbleiben, können auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden.

Kommentar zu § 16 Absatz 2 und 2a:
Bei Neueinstellungen im Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber gemäß § 34 Absatz 3, die mit einer Höhergruppierung verbunden sind, kann so verfahren werden, dass die/der Beschäftigte zum Zwecke der Stufenzuordnung zunächst fiktiv in die zuletzt erworbene Entgeltgruppe (im vorhergehenden Arbeitsverhältnis) mit der gem. § 16 Absatz 2 und Absatz 2a zu berücksichtigenden Stufe zugeordnet und sodann nach § 17 Absatz 4 Sätze 1 bis 3 in der höheren Entgeltgruppe betragsgemäß einer neuen Stufe zugeordnet wird.

(3) [1]Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,

– Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,

– Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und

– Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

[2]Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

(4) [1]Die Entgeltgruppe 1 umfasst drei Stufen. [2]Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 4 (Eingangsstufe). [3]Die jeweils nächste Stufe wird nach drei Jahren ununterbrochener Tätigkeit entsprechend § 17 Absatz 3 in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt.

(5) [1]Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der arbeitsvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. [2]Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. [3]Die Zulage kann befristet werden. [4]Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

Protokollerklärung zu § 16 Absatz 5 Satz 2:
Sofern in der anzuwendenden Entgelttabelle eine Stufe 2 nicht ausgewiesen ist, ist die nächst höhere Stufe für die Berechnung der Zulage maßgebend.

§ 17
Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Beschäftigten erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.

(2) [1]Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. [1a]Dasselbe gilt bei vom Dienstgeber als geeignet anerkannten und mit nachgewiesenem Erfolg (Zertifikat) abgeschlossenen Qualifizierungsmaßnahmen. [2]Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. [3]Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. [4]Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 beziehungsweise 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. [4a]Die Kommission besteht aus vier Personen. [5]Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. [6]Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2:
Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 2:
Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 6:
Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

Kommentar zu § 17 Absatz 2 Satz 4 und 4a:
Die Kommission wird von Fall zu Fall gebildet. Mitarbeitervertretung ist die auf Dienstgeberebene zuständige MAV; Einrichtung im Sinne des § 1 Absatz 1 MAVO.

(3) [1]Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,

b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,

c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,

d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,

e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit,

g) Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst

und des Zivildienstes nach dem Gesetz über den Zivildienst der Kriegsdienstverweigerer (Zivildienstgesetz – ZDG) sowie des Freiwilligen Sozialen Jahrs, des Weltkirchlichen Friedensdienstes oder des Freiwilligen Ökologischen Jahrs nach dem Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten sowie des Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz,

h) Freistellungsphasen im Rahmen eines Langzeitkontos nach § 10 Absatz 6, z. B. einer Sabbatzeit,

i) Zeiten eines fortbildungsbedingten Sonderurlaubs gemäß § 28 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe c bis zu einer Dauer von einem Jahr je Fortbildungsmaßnahme,

j) Elternzeit, Pflegezeit und Zeiten eines familienbedingten Sonderurlaubs gemäß § 28 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe a und b bis zu einer Dauer von einem Jahr pro Kind bzw. gepflegter Person.

Kommentar zu Buchstabe i und j:
Buchstabe i und j sind so zu verstehen, dass eine Anrechnung auch dann erfolgt, wenn die Unterbrechung insgesamt länger als ein Jahr pro Kind bzw. gepflegte Person oder pro Fortbildungsmaßnahme gedauert hat.

[2]Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 Buchstabe a bis i erfasst werden, sowie Elternzeit und familienbedingter Sonderurlaub gemäß § 28 Absatz 2, die über die nach Buchstabe j anrechenbare Zeitdauer hinausgehen, ferner Zeiten einer Unterbrechung bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

[3]Bei einer Unterbrechung, die nicht von den Sätzen 1 oder 2 erfasst wird, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. [4]Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) [1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 1 bis 14 der Anlage A werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. [2]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. [3]Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftige der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. [4]Die/Der Beschäftigte 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.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 1 2. Halbsatz:
Für Lehrkräfte im Sinne von Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung als „Erfüller" gilt die Höhergruppierung von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13 nicht als „Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe".

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2 und 3 (Höhergruppierungen nach altem Recht)[4]:
Für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2018 höhergruppiert wurden, richtet sich der Anspruch auf einen Garantiebetrag ab 1. Januar 2019 nur dann nach § 17 Absatz 4 Satz 2 und 3, wenn sie am 31. Dezember 2018 Anspruch auf einen Garantiebetrag nach § 17 Absatz 4 Satz 2 in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung hatten.

Kommentar:
Zu § 17 und § 18 siehe § 38a.
Siehe auch Kommentar zu § 6 Absatz 1 und 4 AVO-DRS-Ü.

[4] § 17 Absatz 4 Satz 2 und 3 alte Fassung: „[2]Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 100 Euro in den Entgeltgruppen 2 bis 8 bzw. 180 Euro in den Entgeltgruppen 9a bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrag von monatlich 100 Euro (Entgeltgruppen 2 bis 8) bzw. 180 Euro (Entgeltgruppen 9a bis 15); steht der/dem Beschäftigten neben dem bisherigen und/oder neuen Tabellenentgelt eine Entgeltgruppenzulage oder eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Absatz 5 Satz 2 AVO-DRS-Ü zu, wird für die Anwendung des Halbsatzes 1 die Entgeltgruppenzulage bzw. Besitzstandszulage dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. [3]Ist der Garantiebetrag höher als der Unterschiedsbetrag bei stufengleicher Zuordnung, wird als Garantiebetrag der Unterschiedsbetrag gezahlt."

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2:

1. Bei Höhergruppierungen von

Entgeltgruppe 9a	in die Entgeltgruppe 9b
Entgeltgruppe 13 Ü Stufe 4b	in die Entgeltgruppe 14 Stufe 4
Entgeltgruppe 13 Ü Stufe 5	in die Entgeltgruppe 14 Stufe 5
Entgeltgruppe 13 Ü Stufe 6	in die Entgeltgruppe 14 Stufe 6

werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben.

2. Die in der niedrigeren Entgeltgruppe verbrachte Stufenlaufzeit wird auf die Laufzeit der höheren Entgeltgruppe angerechnet.

Kommentar:
Die Regelung findet auch auf nicht genannte Höhergruppierungen Anwendung, sofern durch die Höhergruppierung aufgrund der Deckelung des Garantiebetrags auf den Unterschiedsbetrag kein Höhergruppierungsgewinn/Garantiebetrag gewährt werden kann und die/der Beschäftigte weitere Jahre der Stufenlaufzeit bei gleichem Entgelt durchlaufen müsste.

§ 18
Kinderzulage

(1) Eine monatliche Kinderzulage erhalten Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis einschließlich Entgeltgruppe 8, die

a) vor dem 1. November 2010 eingestellt wurden, für jedes Kind, das nach dem 31. Oktober 2010 geboren wird,

b) nach dem 31. Oktober 2010 eingestellt werden, für jedes Kind.

(2) Die Höhe der monatlichen Kinderzulage nach Absatz 1 beträgt 60 Euro für jedes zu berücksichtigende Kind.

Kommentar zu § 18 Absatz 2:
§ 24 Absatz 2 ist anwendbar.

(3) [1]Die Kinderzulage wird auf Antrag gewährt, solange das jeweilige Kind das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und ein Anspruch auf Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) besteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder 4 BKGG bestehen würde. [2]Unterbrechungen in der Kindergeldberechtigung sind unschädlich. [3]Auf Antrag wird ferner die Kinderzulage gewährt, wenn das jeweilige Kind das 18. Lebensjahr vollendet hat und ein Anspruch auf Kindergeld nach § 2 Absatz 2 Nr. 3 BKGG besteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder 5 EStG oder des § 3 oder 4 BKKG bestehen würde; Satz 2 gilt entsprechend.

(4) Werden Beschäftigte, die für ein oder mehrere Kinder eine Zulage nach § 18 beziehen, in Entgeltgruppe 9 oder 10 höhergruppiert und ist ihr Tabellenentgelt in der neuen Entgeltgruppe geringer als ihr bisheriges Tabellenentgelt zuzüglich der Kinderzulagen nach § 18, so erhalten sie den Differenzbetrag als persönliche Zulage, solange die sonstigen Voraussetzungen des § 18 erfüllt sind; Unterbrechungen der Anspruchsberechtigung sind unschädlich.

(5) Stehen beide Elternteile in einem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich dieser Arbeitsvertragsordnung, erhalten sie die Kinderzulage nach Absatz 1 für ein Kind maximal bis zur Höhe der Zulage für den regelmäßigen Beschäftigungsumfang eines vergleichbaren Vollbeschäftigten.

(6) [1]Liegt der Beschäftigungsumfang beider Elternteile zusammengerechnet über dem Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten, erhält der Elternteil mit dem höheren Beschäftigungsumfang die Kinderzulage unter Berücksichtigung von Absatz 5 in voller Höhe. [2]Haben beide Elternteile den gleichen Beschäftigungsumfang, sollen sie erklären, welchem Elternteil die Kinderzulage zu leisten ist. [3]Liegt eine solche Erklärung nicht vor, erfolgt die Zahlung an ein Elternteil nach Festsetzung des Dienstgebers. [4]Die Auszahlungsberechtigung kann jederzeit durch Antrag auf den anderen Elternteil wechseln. [5]Der Antrag ist gemeinsam durch beide Elternteile zu stellen.

(7) Liegt der Beschäftigungsumfang beider Elternteile zusammengerechnet unter dem Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollbeschäftigten, erhält jeder Elternteil die Kinderzulage unter Berücksichtigung von Absatz 5 in der Höhe, wie sie dem Anteil seiner individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht.

(8) Die Kinderzulage ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärung zu § 18:

Hat ein Elternteil Anspruch auf die Kinderzulage nach § 18 und der andere Elternteil für dasselbe Kind einen Anspruch auf die Besitzstandszulage nach § 11 AVO-DRS-Ü, so wird nur die Besitzstandszulage nach § 11 AVO-DRS-Ü gewährt. Abweichend von Satz 1 gilt § 18 Absatz 5 entsprechend, wenn die Besitzstandzulage nach § 11 AVO-DRS-Ü weniger als 60 Euro beträgt.

§ 18a
Zuschuss zur Erstausstattung in Geburtsfällen

(1) [1]Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 8 erhalten in Geburtsfällen einen pauschalen Zuschuss je Kind in Höhe von 500 Euro. [2]Der Zuschuss wird Teilzeitbeschäftigten in der Höhe, die ihrem Beschäftigungsumfang entspricht, mindestens jedoch in Höhe von 250 Euro gewährt. [3]Eine/Ein Beschäftigte/r, die/der bei verschiedenen kirchlichen Dienstgebern im Geltungsbereich dieser Ordnung zuschussberechtigt im Sinne dieser Vorschrift ist, erhält den Zuschuss ohne Rücksicht auf den jeweiligen Beschäftigungsumfang von den Dienstgebern zu gleichen Anteilen.

Kommentar:
Außer in Fällen des Absatzes 2 ist zur Berechnung der Zuschusshöhe der Beschäftigungsumfang am Tag der Geburt zugrunde zu legen.

(2) Während der Dauer einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG – besteht Anspruch auf den Zuschuss. Sofern die Beschäftigte während einer Elternzeit für deren Dauer in Teilzeit tätig ist, bemisst sich der Umfang des Zuschusses nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor Beginn der Elternzeit.

Kommentar zu § 18a:
Der Zuschuss wird unabhängig von sonstigen Leistungen (z. B. Beihilfezahlungen) gewährt. Sofern beide Elternteile im Bereich der AVO-DRS beschäftigt sind, erhalten diese jeweils den Zuschuss.
Im Einzelfall kann auch bei einer Adoption ein Zuschuss gewährt werden.

§ 19
Erschwerniszulage [nicht belegt]

§ 19a
Zulagen [nicht belegt]

§ 19b
Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing

(1) [1]Beschäftigte haben Anspruch darauf, dass künftige monatliche Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für das Leasing eines Fahrrades verwendet werden, wenn und soweit

- [nicht belegt]
- der Dienstgeber die Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing den AVO-DRS Beschäftigten anbietet.

[2]Bietet der Dienstgeber die Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing einer oder einem Beschäftigten an, muss er die Entgeltumwandlung allen Beschäftigten anbieten.

(2) Von der Entgeltumwandlung ausgenommen sind

a) Beschäftigte, die zu Beginn der Entgeltumwandlung

- in der Probezeit sind,
- in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen,
- in einem Arbeitsverhältnis stehen, das weniger als die zu vereinbarende Leasingdauer andauert, sowie

b) Beschäftigte, deren Bezüge von einer Abtretung, Aufrechnung oder Pfändung betroffen sind, oder die Schuldnerin oder Schuldner in einem laufenden Insolvenzverfahren sind; dies gilt solange die jeweiligen Gläubiger aus den Bezügen pfändbare Beträge verlangen können, ungeachtet dessen, ob und in welcher Höhe sie dieses Recht tatsächlich wahrnehmen.

(3) [1]Leasingnehmer ist der Dienstgeber. [2]Er überlässt der/dem Beschäftigten das Fahrrad zur dienstlichen und privaten Nutzung. [3]Die monatliche Entgeltumwandlung muss während der gesamten Dauer des Leasingvertrages, die längstens 36 Monate betragen darf, der monatlichen Leasingrate entsprechen.

(4) [1]Die Entgeltumwandlung ist nur zulässig für das Leasing von Fahrrädern im Sinne von § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung. [2]Aus dem Angebot des Leasinggebers kann der/die Beschäftigte ein Fahrrad auswählen, das einschließlich etwaiger Zusatzleistungen (zum Beispiel Versicherungen) und verbundenem Zubehör einen Höchstbetrag von 7.000 Euro nicht über und einen Mindestbetrag von 750 Euro nicht unterschreitet. [3]Als Preis für das Fahrrad selbst ist dabei die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers

einschließlich Umsatzsteuer zugrunde zu legen. [4]Jeder/Jedem Beschäftigten kann jeweils nur ein Fahrrad überlassen werden.

(5) Die umgewandelten Entgeltbestandteile sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(6) Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung nach der Mitarbeitervertretungsordnung bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 19b:
[nicht belegt]

§ 20
Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(1a) [1]Bei einem Wechsel des Beschäftigten binnen zwei Monaten zu einem anderen Dienstgeber im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung wird der/dem Beschäftigten auf Antrag vom neuen Dienstgeber die Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr gewährt. [2]Die Jahressonderzahlung nach Satz 1 beträgt ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts bei einem Dienstgeber im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung im entsprechenden Kalenderjahr hat. [3]Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen.[5]

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 1a:
Die Absätze 2 und 3 finden sinngemäß Anwendung.

Kommentar zu § 20 Absatz 1a:
Für den Wechsel einer/eines Beschäftigten von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt, findet Ziffer 2 des Beschlusses der Zentral-KODA vom 23. November 2016 (Anlage K – 5) Anwendung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

in den Entgeltgruppen	ab dem Kalenderjahr 2026
1 bis 4	87,43 v. H.
5 bis 8	88,14 v. H.
9a bis 11	74,35 v. H.
12 und 13	46,47 v. H.
14 und 15	32,53 v. H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.

Niederschriftserklärung zu § 20 Absatz 2:
Es besteht Einigkeit, dass die Beschäftigten der Entgeltgruppe 13 Ü und 15 Ü zu den Entgeltgruppen 13 bis 15 gehören.

(3) [1]Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. [2]Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. [3]Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. [4]In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:
[1]Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. [2]Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. [3]Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. [4]Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für

[5] Die Regelung beruht auf Ziffer 2 des Beschlusses der Zentral-KODA vom 23. November 2016 (Anlage K – 5).

alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(4) [1]Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. [2]Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absätze 1 und 2 Mutterschutzgesetz,

c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

[3]Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate, in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) [1]Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. [2]Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(6) [1]Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2009 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. [2]In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Kommentar zu § 20:
Die Kinderzulage ist Bestandteil des monatlichen Entgelts bei der Berechnung der Sonderzuwendung.

§ 21
Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

[1]In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Absatz 1 Satz 4, § 22 Absatz 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. [2]Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. [3]Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3:

1. [1]Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. [2]Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. [3]Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

2. [1]Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. [2]Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. [3]Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. [4]Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 die für diese Ausfalltage auf Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage selbst unberücksichtigt.

3. [1]Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. [2]Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.

4. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um den Vomhundertsatz der allgemeinen Entgeltanpassung zu erhöhen.

§ 22
Entgelt im Krankheitsfall

(1) [1]Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. [2]Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. [3]Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne von § 3 Absatz 2, § 3a und § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:
Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) [1]Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. [2]Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. [3]Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zugrunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Protokollerklärung zu § 22 Absatz 2:
Im Falle der Arbeitsverhinderung nach § 3a Entgeltfortzahlungsgesetz stehen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers das Krankengeld nach § 44a SGB V oder die tatsächlichen Leistungen des privaten Krankenversicherungsträgers oder des Beihilfeträgers gleich.

(3) [1]Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)

a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und

b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. [2]Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. [3]Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. [4]Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall oder durch eine Berufskrankheit verursacht, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 39. Woche gezahlt.

(4) [1]Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. [2]Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. [3]Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Dienstgeber über. [4]Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 23
Besondere Zahlungen

(1) [1]Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. [2]Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. [3]Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Dienstgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Dienstgeber ein. [4]Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. [5]Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. [6]Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges

Entgelt.

(2) [1]Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 Satz 1 bis 3 Buchstabe a)

a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,

b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

[2]Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) [1]Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt; der Ehegattin/dem Ehegatten steht die Lebenspartnerin/der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes gleich. [2]Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. [3]Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

(4) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Dienstgebers jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

§ 24
Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) [1]Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit in dieser Arbeitsvertragsordnung nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. [2]Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes inländisches Konto. [3]Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. [4]Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

(2) Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(3) [1]Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. [2]Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. [3]Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) [1]Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. [2]Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. [3]Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge, Überstundenentgelte) pauschaliert werden.

Protokollerklärung zu § 24 Absatz 6:
Die Pauschalierung ist durch gesondert kündbare Nebenabrede festzulegen.

§ 25
Betriebliche Altersversorgung

(1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Eigenbeteiligung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-Tarifvertrag Kommunal (ATV-K) – in seiner jeweils geltenden Fassung.

(2) Im Fall der Zusatzversorgungskasse (ZVK) des Kommunalen Versorgungsverbands Baden-Württemberg (KVBW) richtet sich die Höhe einer etwaigen Beteiligung der Beschäftigten an den Beiträgen zur Kasse nach dem ATV-K.

(3) [1]Im Fall der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) Köln richtet sich die Höhe einer etwaigen Beteiligung der Beschäftigten ergänzend zum ATV-K nach folgender Regelung:

[2]Beiträge bis zur Höhe von 5,2 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts trägt der Dienstgeber allein. [3]Einen darüber hinausgehenden Beitrag zur KZVK tragen Dienstgeber und Beschäftigte/r je zur Hälfte. [4]Wird der Beitrag gesenkt, reduziert sich der Beitrag der/des Beschäftigten um die Hälfte des Vomhundertsatzes, um den sich der Beitrag reduziert, höchstens jedoch in Höhe des zusätzlichen Arbeitnehmerbeitrages, der gemäß Satz 3 zu tragen ist.

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

Abschnitt IV
Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26
Erholungsurlaub

(1) [1]Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). [2]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. [3]Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. [4]Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. [5]Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. [6]Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden. [7]Auf Antrag eines Beschäftigten mit einem Kind im Alter vom vollendeten fünften bis zum vollendeten sechzehnten Lebensjahr muss ein zusammenhängender Urlaub von mindestens drei aufeinanderfolgenden Wochen in den schulischen Sommerferien gewährt werden, es sei denn, dass dringende betriebliche Belange oder gleichartige Ansprüche anderer Beschäftigter entgegenstehen.

Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Satz 6:
Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) [1]Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten sechs Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 31. Dezember anzutreten.

b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.

c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 27
Zusatzurlaub

(1) [1]Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die kirchlichen Beamten jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. [2]Die beamtenrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit.

(2) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder Absatz 8 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub

a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und

b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.

(3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 oder Absatz 8 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und

b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3:
[1]Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 oder 3 erfüllt sind. [2]Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

(4) [1]Zusatzurlaub nach diesem Arbeitsvertragsrecht und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. [2]Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. [3]Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. [4]Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

(5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

§ 28
Sonderurlaub

(1) Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

(2) [1]Beschäftigten ist auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge zu gewähren, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen pflegen oder

c) an einer Fort- und Weiterbildung oder Umschulung im Sinne des § 5 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b oder c teilnehmen.

[2]Bei Vorliegen der Voraussetzungen von Satz 1 Buchstabe a oder b besteht ein Anspruch auf eine Beurlaubung für die Dauer von bis zu drei Jahren je betreute oder gepflegte Person. [3]Der Antrag ist mindestens acht Wochen vor dem beabsichtigten Beginn der Beurlaubung zu stellen. [4]Schließt der Sonderurlaub unmittelbar an Elternzeit oder eine vorausgehende Beurlaubung an, beträgt die Antragsfrist vier Monate.

Kommentar:
Der Sonderurlaub nach Absatz 2 kann auch in Teilen genommen werden.

§ 29
Arbeitsbefreiung

(1) [1]Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	ein Arbeitstag
sowie bei der Geburt des zweiten und jedes weiteren Kindes, wenn ein Kind unter zwölf Jahren zu versorgen ist	zusätzlich drei Arbeitstage,
b) Tod einer/eines nahen Angehörigen	zwei Arbeitstage,
beim Tod des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, wenn ein Kind unter zwölf Jahren zu versorgen ist und der verstorbene Ehegatte das Kind bisher betreut hat	zusätzlich fünf Arbeitstage,
c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	ein Arbeitstag,
d) 25-jähriges Dienstjubiläum	drei aufeinanderfolgende Arbeitstage,

40-jähriges Dienstjubiläum	fünf aufeinanderfolgende Arbeitstage;

e) schwere Erkrankung

aa) einer/eines nahen Angehörigen	bis zu zwei Arbeitstage im Kalenderjahr,
bb) eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,	bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr,
cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen,	bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr.

[2]Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Pflege bzw. Anwesenheit der/des Beschäftigten bescheinigt. [2a]Darüber hinaus erfolgt eine Freistellung nach Doppelbuchstabe aa auch zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege gemäß § 2 PflegeZG. [3]Die Freistellung nach Buchstabe e darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, für die erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Niederschriftserklärung zu Absatz 1 Buchstabe f:
Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 1:
Nahe Angehörige im Sinne des § 29 sind

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
2. Ehegatten, die Lebenspartnerin/ der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnergesetzes, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, die Lebenspartnerin/ der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnergesetzes der Geschwister und Geschwister der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnergesetzes,
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnergesetzes, Schwiegerkinder und Enkelkinder,
4. Tauf-Patenkinder.

(1a) In Ergänzung zu den in Absatz 1 enthaltenen Regelungen wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts aus folgenden Anlässen gewährt:

a) bei der Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation oder kirchlichen Eheschließung eines Kindes	ein Arbeitstag,
b) bei der Übernahme eines Tauf- oder Firmpatenamtes sowie als Erstkommunion- oder Firmhelfer anlässlich der Taufe, Erstkommunion oder Firmung	ein Arbeitstag,
c) bei der kirchlichen Eheschließung der/des Beschäftigten	ein Arbeitstag,
d) beim 25-jährigen Jubiläum der kirchlichen Eheschließung	ein Arbeitstag,
e) bei der erstmaligen Einschulung eines Kindes für die Dauer der unumgänglichen notwendigen Abwesenheit	längstens bis zu einem halben Tag,

f) für die Teilnahme an Sitzungen von Mitgliedern örtlicher und überörtlicher kirchlicher Rats- und Verwaltungsgremien für die Dauer der unumgänglichen notwendigen Abwesenheit, soweit die Teilnahme nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden kann.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 1 und 1a:
[1]Für die in Absatz 1 Buchstabe a bis d sowie in Absatz 1a Buchstabe a bis d genannten Anlässe gilt:
[2]Es ist nicht erforderlich, dass die Arbeitsbefreiung an dem Tag des jeweiligen Anlasses gewährt wird. [3]Die Arbeitsbefreiung sollte jedoch in einem nahen zeitlichen Zusammenhang zu dem Anlass stehen. [4]Die Freistellung

steht auch dann zu, wenn der Anlass auf einen für die/den Beschäftigten arbeitsfreien Tag fällt.

(2) [1]Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. [2]Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. [3]Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen.

(3) [1]Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. [2]In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3 Satz 2:
Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) [nicht belegt]

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(5a) [1]Sofern dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, erhalten Beschäftigte auf Antrag nach Ablauf der Probezeit unter Fortzahlung des Entgelts bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr bei einer 5-Tage-Woche Freistellung für die berufliche Fort- und Weiterbildung betreffend die fachlichen Erfordernisse, die religiösen und ethischen Aspekte des Dienstes sowie die Erfüllung kirchlicher Ehrenämter oder allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht. [2]Die Freistellungsansprüche nach Satz 1 aus zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren können bis zu maximal zehn Tagen in einem Jahr zusammengefasst werden. [3]Freistellungen nach dem Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) oder anderen gesetzlichen Vorschriften werden auf den Freistellungsanspruch nach Satz 1 angerechnet. [4]Im Fall der Anrechnung nach Satz 3 verbleibt den Beschäftigten für die berufliche Fort- und Weiterbildung betreffend der religiösen und ethischen Aspekte des Dienstes sowie die Erfüllung kirchlicher Ehrenämter ein Anspruch auf Bildungsfreistellung von fünf Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche für den Zeitraum von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren. [5]Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage ändern sich die Ansprüche entsprechend.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 5a:
1. Beschäftigte, die vom Anwendungsbereich des BzG BW oder anderen gesetzlichen Vorschriften ausgenommen sind, erhalten Freistellungen ausschließlich nach § 29 Absatz 5a Satz 1.
2. Die jährlich in Anspruch genommenen Freistellungsansprüche aus Satz 1 und aus dem BzG BW dürfen insgesamt zehn Tage nicht überschreiten.

(6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5a werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

Abschnitt V
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30
Befristete Arbeitsverträge [nicht belegt], siehe Anlage K - 6 Gesamtregelung zur Befristung

§ 31
Führung auf Probe

(1) [1]Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. [2]Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. [3]Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) [1]Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. [2]Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3 ergebenden

Tabellenentgelt gewährt. [3]Nach Fristablauf endet die Erprobung. [4]Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

Kommentar zu § 31 Absatz 1:
Bei einer Befristung nach Absatz 1 darf die maximale Dauer nach Anlage K – 6 „Gesamtregelung zur Befristung“ nicht überschritten werden, es sei denn, eine Dienstvereinbarung nach Nr. 4 der Gesamtregelung zur Befristung lässt dies ausdrücklich zu.

§ 32
Führung auf Zeit [nicht belegt]

§ 33
Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) [1]Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. [2]Die/Der Beschäftigte hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. [3]Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. [4]Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. [5]Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. [6]In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) [1]Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236, § 236a oder § 236b SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. [2]Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) [1]Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. [2]Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 34
Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) [1]Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. [2]Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 bis 2)

– bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
– von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
– von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
– von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
– von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
– von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Protokollerklärung zu § 34 Absatz 1:
Für die Berechnung der Kündigungsfristen werden Zeiten, die in einem vorherigen Arbeitsverhältnis bei einem anderen Dienstgeber aus dem Geltungsbereich der Grundordnung verbracht wurden, mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt. Vorbeschäftigungszeiten von mehr als sechs Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet.[6]

(1a) Für die Kündigung von befristeten Arbeitsverhältnissen gilt Absatz 1 entsprechend.

(2) [1]Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 bis 2) von mehr als 15 Jahren durch den Dienstgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. [2]Soweit Beschäftigte nach den bis zum Inkrafttreten dieser Arbeitsvertragsverordnung geltenden Bestimmungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

Kommentar zu § 34 Absatz 2:
Für den erweiterten Kündigungsschutz gem. § 34 Absatz 2 werden die Zeiten, die in einem vorherigen Arbeitsverhältnis bei einem anderen Dienstgeber aus dem Geltungsbereich der Grundordnung verbracht wurden, nicht angerechnet.[7]

(3) [1]Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Dienstgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. [1a]Ein familien- oder fortbildungsbedingter Sonderurlaub gem. § 28 Absatz 2 ist bis zur Summe von maximal drei Jahren als Beschäftigungszeit anzurechnen. [2]Unberücksichtigt bleibt jedoch die Zeit eines Sonderurlaubs aus sonstigen Gründen gemäß § 28 Absatz 1, es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. [3]Zeiten, die in einem Arbeitsverhältnis

a) bei einem anderen Dienstgeber aus dem Geltungsbereich der Grundordnung oder

b) bei einem kirchlichen Dienstgeber oder öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber

verbracht wurden, werden bei einem Wechsel zu einem Dienstgeber im Geltungsbereich dieses Arbeitsvertragsrechts als Beschäftigungszeit anerkannt.

Protokollerklärung zu § 34 Absatz 3 Satz 3:
Unter kirchlichem Dienstgeber sind Dienstgeber einer Kirche bzw. kirchlichen Gemeinschaft zu verstehen, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angeschlossen ist.

Kommentar:
Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis aus sonstigen Gründen ruht (z. B. Elternzeit, Pflegezeit oder Rente auf Zeit), gelten als Beschäftigungszeit.

§ 35
Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit; es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein qualifiziertes Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

Kommentar:
Ein „triftiger Grund“ ist „Festhalten der bisherigen Qualifikation“ aus Anlass z. B. von Wechsel des Vorgesetzten, Elternzeit, Sonderurlaub, beabsichtigter Stellenwechsel.

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VI
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 36
Anwendung weiterer Tarifverträge

Es gelten in ihrer jeweiligen Fassung:

---

[6] Die Regelung beruht auf Ziffer 3 des Beschlusses der Zentral-KODA vom 23. November 2016 (Anlage K – 5)
[7] Die Regelung beruht auf Ziffer 3 des Beschlusses der Zentral-KODA vom 23. November 2016 (Anlage K – 5)

1. Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte (RatSchTV Ang) vom 9. Januar 1987,
2. Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998,[8]
3. Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal (ATV-K) vom 1. März 2002,
4. Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit für den Bereich des Arbeitgeberverbandes des öffentlichen Dienstes des Landes Baden-Württemberg (TV ATZ BW) vom 10. August 2012.

§ 37
Ausschlussfrist

(1) [1]Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 12 Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden. [2]Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 38
Begriffsbestimmungen

(1) [nicht belegt]

(2) [nicht belegt]

(3) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.

(4) [nicht belegt]

(5) [nicht belegt]

§ 38a
Übergangsbestimmung/Befristungen

(1) [1]Die Maßnahmen nach § 17 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe j und § 18 sind bis 31. Dezember 2027 befristet. [2]Die Maßnahme nach § 17 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe j gilt für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2027 leistungsberechtigt sind, fort. [3]Maßgeblich ist der Zeitpunkt, zu dem die Elternzeit bzw. der familienbedingte Sonderurlaub gemäß § 28 Absatz 2 Satz 1 Buchstaben a und b beantragt wird.

(2) Die Regelung des § 20 Absatz 1a sowie die Protokollerklärung zu § 34 Absatz 1 und der Kommentar zu § 34 Absatz 2 gelten für die Dauer der Gültigkeit des Zentral-KODA-Beschlusses vom 23. November 2016 (Anlage K – 5).

(3) Die Regelung gemäß § 17 Absatz 4, die Protokollerklärungen sowie der Kommentar zu § 17 Absatz 4 sind bis 31. Dezember 2028 befristet.

§ 38b
Übergangsvorschriften

1. [nicht belegt]
2. [nicht belegt]
3. [nicht belegt]
4. Im Zusammenhang mit der Streichung der Stufe 1 in der Entgeltgruppe KR 7a zum 1. Januar 2017 gilt folgende Übergangsregelung:
   [1]Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 der Stufe 1 der Entgeltgruppe KR 7a zugeordnet waren, werden am 1. Januar 2017 der Stufe 2 der Entgeltgruppe KR 7a zugeordnet; die in Stufe 1 zurückgelegte Zeit wird auf die Stufenlaufzeit in Stufe 2 angerechnet. [2]Befinden sich Beschäftigte am 1. Januar 2017 bereits in Stufe 2, wird die in Stufe 1 verbrachte Zeit auf die Laufzeit in Stufe 2 angerechnet.
5. Im Zusammenhang mit der Einführung der Stufe 6 bzw. der Streichung der Stufenausschlüsse in den Entgeltgruppen 12, 13, 14 und 15 (Anlage B zur AVO-DRS) und KR 9a bis KR 11a (Anlage C zur AVO-DRS) zum 1. Januar 2018 gelten folgende Übergangsregelungen:

   (1) [1]Für am 1. Januar 2018 vorhandene Beschäftigte der Entgeltgruppen 12, 13, 14 und 15 (Anlage B zur AVO-

[8] Dieser Tarifvertrag findet derzeit keine Anwendung mehr, da das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2010 begonnen sein musste.

DRS) bzw. der Entgeltgruppen KR 9a bis KR 11a (Anlage C zur AVO-DRS), die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts keine Stufe 6 hätten erreichen können, wird die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 5 bzw. in der individuellen Endstufe zurückgelegte Zeit angerechnet. [2]Ist das Tabellenentgelt der Stufe 6 niedriger als der bisherige Betrag der individuellen Endstufe, werden die Beschäftigten erneut einer individuellen Endstufe unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe zugeordnet; § 6 Absatz 4 Sätze 3 bis 5 AVO-DRS-Ü gelten entsprechend.

Protokollerklärung zu § 38b Ziffer 5 Absatz 1:

1. [1]Am 31. Dezember 2017 vorhandene Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker, die bislang keinen Antrag nach § 29a Absatz 3 AVO-DRS-Ü gestellt haben, können, sofern sich für sie nach der Entgeltordnung ab dem 1. Januar 2018 eine Stufe 6 und/oder eine Zulage ergäbe, bis zum 31. Dezember 2018 einen Antrag gemäß § 29a Absatz 3 AVO-DRS-Ü stellen (Ausschlussfrist); der Antrag wirkt auf den Ersten des Monats nach der Antragstellung. [2]Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2018, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wird zum Ersten des Monats nach der Antragstellung wirksam.

2. [1]Die individuelle Endstufe gemäß § 6 Absatz 4 Satz 1 AVO-DRS-Ü erhöht sich in Abweichung von § 6 Absatz 4 Satz 5 AVO-DRS-Ü in den Entgeltgruppen 9 bis 15 sowie 13 Ü zum 1. Januar 2018 um 2,35 v. H. [2]Eine weitere Erhöhung zum 1. Oktober 2018 findet nicht statt.

Kommentar zur Protokollerklärung zu § 38b Ziffer 5 Absatz 1:
Mit dem Wirksamwerden der Antragsstellung gilt die Arbeitszeitregelung des § 51.

(2) [nicht belegt]

5a. Im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Tabellenwerts der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9, 11, 13 und 14 gelten folgende Übergangsregelungen:

(1) [1]Für am 1. Januar 2018 in den Entgeltgruppen 9, 11, 13 und 14 vorhandene Beschäftigte, welche am 31. Dezember 2017 die Entwicklungsstufe 6 erreicht haben, gelten für die Dauer der unverändert auszuübenden oder einer gleichwertigen eingruppierungsrelevanten Tätigkeit abweichend von § 15 Absatz 2 folgende Tabellenwerte:

gültig vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	**Stufe 6B**
EG 14	6.335,29
EG 13	5.886,62
EG 11	5.286,18
EG 9b	4.395,41

gültig ab 1. Januar 2021 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	**Stufe 6B**
EG 14	6.417,02
EG 13	5.962,55
EG 11	5.354,37
EG 9b	4.452,11

[2]Bei allgemeinen Entgeltanpassungen verändern sich die Tabellenwerte der Stufe 6B nach Satz 1 um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die reguläre Stufe 6 in der jeweiligen Entgeltgruppe. [3]Eine Erhöhung zum 1. Oktober 2018 findet nicht statt. [4]Für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten findet die Protokollerklärung zu § 15 Anwendung.

Protokollerklärungen zu § 38b Ziffer 5a Absatz 1:

1. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern sich die/der Beschäftigte bereits in einer individuellen Endstufe gemäß § 6 Absatz 4 AVO-DRS-Ü befindet und diese individuelle Endstufe den Tabellenwert der Stufe 6B übersteigt.

2. [1]Absatz 1 findet für nach Teil III Abschnitt 2.1 Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 sowie nach Teil III Abschnitt 4.4 Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1 eingruppierte Beschäftigte keine Anwendung. [2]Für die Zeit vom 1. Januar 2018 bis zum 30. September 2018 erhalten die Beschäftigten in Stufe 6, die nach

Teil III Abschnitt 2.1 in Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 eingruppiert sind, eine monatliche Zulage in Höhe von 67,16 Euro und die Beschäftigten in Stufe 6, die nach Teil III Abschnitt 4.4 in Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1 eingruppiert sind, eine monatliche Zulage in Höhe von 77,61 Euro. [3]Die Zulage wird jeweils zusätzlich zur Zulage nach Anlage F bezahlt.

(2) Für am 31. Dezember 2017

a) in den Entgeltgruppen 9 und 13 mindestens in Entwicklungsstufe 3,

b) in den Entgeltgruppen 11 und 14 mindestens in Entwicklungsstufe 4

vorhandene Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts eine Stufe 6 hätten erreichen können, gilt beim Erreichen der Stufe 6 abweichend von § 15 Absatz 2 für die Dauer der unverändert auszuübenden oder einer gleichwertigen eingruppierungsrelevanten Tätigkeit Absatz 1 sowie die Protokollerklärungen zu Ziffer 5a Nr. 1 und 2 entsprechend.

Protokollerklärungen zu § 38b Ziffer 5a Absatz 2:

1. Absatz 2 findet für nach den SR EntgO-L in Entgeltgruppe 14 eingruppierte Beschäftigte keine Anwendung.

2. [1]Die individuelle Endstufe gemäß § 6 Absatz 4 Satz 1 AVO-DRS-Ü erhöht sich in Abweichung von § 6 Absatz 4 Satz 5 AVO-DRS-Ü in den Entgeltgruppen 9 bis 15 sowie 13 Ü zum 1. Januar 2018 um 2,35 v. H. [2]Eine weitere Erhöhung zum 1. Oktober 2018 findet nicht statt.

6. [1]Bei Beschäftigten, die Pflichtmitglied einer auf landesrechtlicher oder bundesrechtlicher Grundlage errichteten berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne von § 6 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI sind, endet das Arbeitsverhältnis abweichend von § 33 Absatz 1 Buchstabe a mit Erreichen der für die jeweilige Versorgungseinrichtung nach dem Stand vom 1. April 2019 geltenden Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente, sofern dies zu einem späteren Zeitpunkt als nach § 33 Absatz 1 Buchstabe a erfolgt. [2]Nach dem 1. April 2019 wirksam werdende Änderungen der satzungsmäßigen Bestimmungen der Versorgungseinrichtungen im Hinblick auf das Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente sind nur dann maßgeblich, wenn die sich daraus ergebende Altersgrenze mit der gesetzlich festgelegten Altersgrenze zum Erreichen der Regelaltersrente übereinstimmt.[9]

§ 38c
Übergangsregelung zur Neueingruppierung der Beschäftigten in ambulanten Hospizdiensten, in der Einsatzleitung der Nachbarschaftshilfe und in Betreuungsdiensten

1. Im Zusammenhang mit der Neueingruppierung der Beschäftigten in ambulanten Hospizdiensten gelten folgende Übergangsregelungen:

(1) [1]Beschäftigte, für die sich am 1. Juli 2019 nach Teil II Abschnitt 29.1 der Anlage A zur AVO-DRS eine Eingruppierung in derselben oder in einer höheren Entgeltgruppe als am 30. Juni 2019 ergibt, werden in die am 1. Juli 2019 maßgebliche Entgeltgruppe übergeleitet. [2]Fallen am 1. Juli 2019 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(2) [1]Die Zuordnung zu einer individuellen Endstufe bleibt unberührt. [2]Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe. [3]Werden Beschäftigte zum 1. Juli 2019 aus einer individuellen Endstufe einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Zuordnungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet werden, entspricht.

(3) [1]Im Fall der Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe entfällt die Höhergruppierung, wenn die/der Beschäftigte zur Vermeidung von finanziellen Nachteilen gegen die Höhergruppierung nach Absatz 1 einen Widerspruch gegen ihre/seine Höhergruppierung einlegt. [2]Der Widerspruch kann nur bis zum 30. Juni 2020 eingelegt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Juli 2019 zurück. [3]Überzahlte monatliche Höhergruppierungsgewinne sind zurückzuerstatten. [4]Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2019, beginnt die Widerspruchsfrist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Juli 2019 zurück.

Protokollerklärung zu § 38c Ziffer 1 Absatz 3

[1]Das Widerspruchsrecht nach Absatz 3 kann auch im Fall der Zuordnung zu derselben Entgeltgruppe ausgeübt werden, sofern mit der Anwendung der Neuregelung zum 1. Juli 2019 der Wegfall einer Zulage verbunden ist. [2]Die Zulage wird in diesem Fall für die Dauer der unverändert ausgeübten Tätigkeit weitergezahlt. [3]Die ab

[9] entspricht § 38b TV-L

1. Juli 2019 geltenden Eingruppierungsregelungen des Teil II Abschnitt 29.1 der Anlage A zur AVO-DRS finden insoweit keine Anwendung.

(4) [1]Eine Herabgruppierung aufgrund der am 1. Juli 2019 in Kraft getretenen Neuregelung in Teil II Abschnitt 29.1 der Anlage A zur AVO-DRS erfolgt nicht. [2]Beschäftigte, die am 30. Juni 2019 höher eingruppiert waren, als sich aufgrund dieser Neuregelung ergibt, verbleiben für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in ihrer bisherigen Entgeltgruppe.

2. Im Zusammenhang mit der Neueingruppierung der Beschäftigten in der Einsatzleitung der Nachbarschaftshilfe gelten folgende Übergangsregelungen:

(1) [1]Beschäftigte, für die sich am 1. Juli 2019 nach Teil II Abschnitt 29.2 der Anlage A zur AVO-DRS eine Eingruppierung in derselben oder in einer höheren Entgeltgruppe als am 30. Juni 2019 ergibt, werden in die am 1. Juli 2019 maßgebliche Entgeltgruppe übergeleitet. [2]Fallen am 1. Juli 2019 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(2) Ziffer 1 Absatz 2 bis 4 gelten entsprechend.

3. Im Zusammenhang mit der Neueingruppierung der Beschäftigten in Betreuungsdiensten gelten folgende Übergangsregelungen:

Die Überleitung und Höhergruppierung von am 31. Dezember 2019 nach Teil IV Abschnitt 1.8 der Anlage A zur AVO-DRS in der Tätigkeit als zusätzliche Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI bzw. einer vergleichbaren Regelung eingruppierten Beschäftigten erfolgt gemäß den neu gefassten Regelungen des Teils II Abschnitt 29 Unterabschnitt 4 der Anlage A zur AVO-DRS (Entgeltordnung) zum 1. Januar 2022 in Entgeltgruppe 3 Stufe 1.

§ 38d
Übergangsregelung zur Neueingruppierung der Beschäftigten im Gebäudemanagement und im Mesnerdienst[10]

Im Zusammenhang mit der Neueingruppierung der Beschäftigten im Gebäudemanagement und im Mesnerdienst gelten folgende Übergangsregelungen:

(1) [1]Beschäftigte, für die sich am 1. April 2020 nach Teil II Abschnitt 27 Unterabschnitt 3 (Beschäftigte im Gebäudemanagement) oder Teil III Abschnitt 2 Unterabschnitt 2 (Beschäftigte im Mesnerdienst) der Anlage A zur AVO-DRS eine Eingruppierung in derselben oder in einer höheren Entgeltgruppe als am 31. März 2020 ergibt, werden in die am 1. April 2020 maßgebliche Entgeltgruppe übergeleitet. [2]Fallen am 1. April 2020 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(2) [1]Die Zuordnung zu einer individuellen Endstufe bleibt unberührt. [2]Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe. [3]Werden Beschäftigte zum 1. April 2020 aus einer individuellen Endstufe einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Zuordnungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet werden, entspricht.

(3) [1]Im Fall der Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe entfällt die Höhergruppierung, wenn die/der Beschäftigte zur Vermeidung von finanziellen Nachteilen gegen die Höhergruppierung nach Absatz 1 einen Widerspruch gegen ihre/seine Höhergruppierung einlegt. [2]Der Widerspruch kann nur bis zum 31. März 2021 eingelegt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. April 2020 zurück. [3]Überzahlte monatliche Höhergruppierungsgewinne sind zurückzuerstatten. [4]Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. April 2020, beginnt die Widerspruchsfrist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. April 2020 zurück.

Protokollerklärung zu § 38d Absatz 3:
[1]Das Widerspruchsrecht nach Absatz 3 kann auch im Fall der Zuordnung zu derselben Entgeltgruppe ausgeübt werden, sofern mit der Anwendung der Neuregelung zum 1. April 2020 der Wegfall einer Zulage verbunden ist. [2]Die Zulage wird in diesem Fall für die Dauer der unverändert ausgeübten Tätigkeit weitergezahlt. Die ab 1. April 2020 geltenden Eingruppierungsregelungen in Teil II Abschnitt 27 Unterabschnitt 3 und Teil III Abschnitt 2 Unterabschnitt 2 der Anlage A zur AVO-DRS finden insoweit keine Anwendung.

(4) [1]Eine Herabgruppierung aufgrund der am 1. April 2020 in Kraft getretenen Neuregelung in Teil II Abschnitt 27 Unterabschnitt 3 und Teil III Abschnitt 2 Unterabschnitt 2 der Anlage A zur AVO-DRS erfolgt nicht. [2]Beschäftigte, die am 31. März 2020 höher eingruppiert waren, als sich aufgrund dieser Neuregelung ergibt, verbleiben für

[10] Diese Regelung tritt zum 1. April 2020 in Kraft.

die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in ihrer bisherigen Entgeltgruppe.

§ 39
Inkrafttreten

[1]Die Arbeitsvertragsordnung tritt am 1. November 2010 in Kraft. [2]Voraussetzung für das Inkrafttreten ist, dass bis zu diesem Zeitpunkt die Überleitungsordnung sowie die Sonderregelung für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (§ 45) in Kraft getreten sind. [3]Bei einem späteren Inkrafttreten der Überleitungsordnung und/oder der Sonderregelung für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst tritt die Arbeitsvertragsordnung erst mit Inkrafttreten dieser Regelungen in Kraft.

B. Sonderregelungen

§§ 40–43 [nicht belegt]

§ 44a
Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Katholischen Freien Schulen

Nr. 1a
Zu § 1 – Geltungsbereich –

[1]Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen, berufsbildenden Schulen (zum Beispiel Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen), als Lehrkräfte an Katholischen Freien Schulen. [2]Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen, sowie an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.

Protokollerklärung:
Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

Nr. 1b
Zu § 2 – Arbeitsvertrag –

§ 2 Absatz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Arbeitsvertrag unter Verwendung des Vertragsformulars gemäß Anhang abgeschlossen wird.

Nr. 2
Zu Abschnitt II – Arbeitszeit –

[1]Die §§ 6 bis 9, § 10 Absatz 1 bis 5 finden keine Anwendung. [2]Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten bzw. Dienstordnungsangestellten der jeweiligen Katholischen Freien Schule in der jeweils geltenden Fassung. [3]Sind entsprechende Beamte bzw. Dienstordnungsangestellte der jeweiligen Katholischen Freien Schule nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

Nr. 2a
Zu Abschnitt II – Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen –

Die §§ 12 bis 14, 16 und 17 finden Anwendung nach Maßgabe der §§ 3 bis 7 der Sonderregelungen über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte in der Diözese Rottenburg-Stuttgart (SR EntgO-L DRS) in der jeweils geltenden Fassung.

Nr. 2b
Zu Abschnitt III – § 23 Absatz 2 –

[1]§ 23 Absatz 2 sowie § 29 Absatz 1 Buchstabe d finden keine Anwendung; an ihrer Stelle gilt:
[2]Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 Satz 1 bis 3 Buchstabe a)

a) von 25 Jahren in Höhe von 550 Euro,

b) von 40 Jahren in Höhe von 900 Euro

sowie einen Tag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts. [3]Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Nr. 3
Zu Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung –

(1) [1]Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. [2]Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder

Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. [3]Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(2) [1]Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten bzw. Dienstordnungsangestellten der jeweiligen Katholischen Freien Schule. [2]Sind entsprechende Beamte bzw. Dienstordnungsangestellte der jeweiligen Katholischen Freien Schule nicht vorhanden, regeln dies die Dienstgeber und Mitarbeitervertretungen.

Nr. 4
Zu Abschnitt V – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

§ 44b
Sonderregelungen für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

Nr. 1a
Zu § 1 – Geltungsbereich –

[1]Diese Sonderregelungen gelten für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen, berufsbildenden Schulen (zum Beispiel Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen). [2]Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen, sowie an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.

Protokollerklärung:
[1]Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. [2]Der Einsatz an einem Religionspädagogischen Institut und an der Hauptabteilung Schulen ist dem Einsatz an einer Schule gleichgestellt.

Nr. 1b
Zu § 2 – Arbeitsvertrag –

§ 2 Absatz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Arbeitsvertrag unter Verwendung des Vertragsformulars gemäß Anhang abgeschlossen wird.

Nr. 2
Zu Abschnitt II – Arbeitszeit –

(1) [1]Die

- § 6 Absatz 1 und Absatz 3 bis 10,
- § 7 Absatz 1 bis 5 sowie Absatz 8,
- § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b bis f und Satz 3 sowie Absatz 2 bis 3 und Absatz 5 bis 9,
- § 10 Absatz 1 bis 5

finden keine Anwendung. [2]An Stelle des § 6 Absatz 1 gilt:

1. [3]Die Arbeitszeit der Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst an beruflichen Schulen und Gymnasien mit abgeschlossenem mindestens achtsemestrigem theologischem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule (staatlich: höherer Dienst) richtet sich nach den einschlägigen Verwaltungsvorschriften in der ‚Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit der beamteten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg (Lehrkräfte-ArbeitszeitVO)‘ in der jeweils geltenden Fassung.
2. [4]Für Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Kirchendienst als
   a) Lehrkräfte mit mindestens sechssemestrigem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule und Abschlussexamen (erste und zweite Dienstprüfung), die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen,
   b) Lehrkräfte mit abgeschlossener einschlägiger kirchlicher bzw. staatlicher Hochschulbildung nach erfolgreich abgeschlossenem Anerkennungsjahr oder mit abgeschlossenem theologischem/religionspädagogischem Studium an einer Fachakademie für Gemeindepastoral und Religionspädagogik nach erfolgreich

abgeschlossenem Anerkennungsjahr,

c) Lehrkräfte mit abgeschlossener kirchlichen Ausbildung „Theologie im Fernkurs“

wird das Regelstundenmaß auf 24 Wochenstunden festgelegt.

[5]Bei Mischaufträgen ist als Regelstundenmaß der Schultyp mit der überwiegenden Lehrtätigkeit zugrunde zu legen.

(2) [1]Für Ermäßigungen aufgrund des Lebensalters und bei Schwerbehinderung sind die einschlägigen Verwaltungsvorschriften in der ‚Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit der beamteten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg (Lehrkräfte-ArbeitszeitVO)‘ in ihrer jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden. [2]Für Arbeitsbefreiungen für Schwerbehindertenvertretungen gemäß § 179 Absatz 4 SGB IX ist die ‚Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums Anrechnungsstunden und Freistellungen für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (VwV Anrechnungsstunden und Freistellungen)‘ in der jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden.

Protokollerklärung zu § 44b Absatz 2:
Bereits bestehende Ermäßigungen wegen Schwerbehinderung bei Beschäftigungsumfängen unter 50 v. H. bleiben hiervon unberührt.

(3) Für die Mitgliedschaft in den örtlichen Personalräten der Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Sonderschulen, der Gymnasien und der beruflichen Schulen können Lehrkräfte auf Antrag Freistellungen im nach der ‚Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums Anrechnungsstunden und Freistellungen für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (VwV Anrechnungsstunden und Freistellungen)‘ in der jeweils geltenden Fassung vorgesehenen Umfang erhalten.

(4) Für die Mitgliedschaft in den Haupt- und Bezirkspersonalräten können Lehrkräfte auf Antrag im nach der ‚Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums Anrechnungsstunden und Freistellungen für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (VwV Anrechnungsstunden und Freistellungen)‘ in der jeweils geltenden Fassung vorgesehenen Umfang erhalten.

(5) Ist eine Lehrkraft an mindestens zwei Schulen eingesetzt, ermäßigt sich das Regelstundenmaß um eine Wochenstunde, bei dem Einsatz an mehr als drei Schulen um zwei Wochenstunden.

Kommentar:
Eine Schule ist eine eigenständige Organisationseinheit mit in der Regel einer Schulleitung.

Protokollerklärung zu § 44b Absatz 5:
Der Einsatz an einem Religionspädagogischen Institut und an der Hauptabteilung Schulen ist dem Einsatz an einer Schule gleichgestellt.

(6) Für die Wahrnehmung besonderer ständiger außerunterrichtlicher Aufgaben, z. B. als Verbindungslehrer/in zur SMV, als Chancengleichheitsbeauftragte/r, können Lehrkräfte auf Antrag Freistellungen von jeweils einer Wochenstunde erhalten.

(7) Regelungen bezüglich Ermäßigungen und Freistellungen für Aufgaben in der Schulpastoral [derzeit nicht belegt]

Protokollerklärung zu § 44 b Nr. 2:
Deputatsermäßigungen und Freistellungen sollen als Reduzierung der Unterrichtswochenstunden gewährt werden.

Nr. 2a
Zu § 16 – Stufen der Entgelttabelle –

1. Bei Anwendung des § 16 Absatz 2 Satz 2 gilt:

   Bei Lehrkräften werden im Rahmen des § 16 Absatz 2 Satz 2 Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus mehreren Arbeitsverhältnissen im Bereich der Bistums-KODA, zuzüglich einer einmaligen Berücksichtigung der nach Ziffer 2 angerechneten Zeit des Referendariats oder Vorbereitungsdienstes, zusammengerechnet.

2. [1]Bei Anwendung des § 16 Absatz 3 Satz 1 gilt:

   [2]Bei Arbeitsverhältnissen von Lehrkräften wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von zwölf Monaten auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Protokollerklärung zu Nr. 2a, zu § 16 – Stufen der Entgelttabelle:
[1]Die Anrechnung der Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von zwölf Monaten gilt für Neueinstellungen ab dem 1. November 2012. [2]Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen erfolgt keine Korrektur der Anrechnung.

Nr. 2b
Zu Abschnitt III – § 23 Absatz 2 –

[1]§ 23 Absatz 2 sowie § 29 Absatz 1 Buchstabe d finden keine Anwendung; an ihrer Stelle gilt:
[2]Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 Satz 1 bis 3 Buchstabe a)

a) von 25 Jahren in Höhe von 550 Euro,

b) von 40 Jahren in Höhe von 900 Euro

sowie einen Tag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts. [3]Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Nr. 3
Zu Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung –

(1) [1]Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. [2]Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. [3]Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(2) [1]Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit ist § 44a Nr. 3 Absatz 2 entsprechend anzuwenden.

Nr. 4
Zu Abschnitt V – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

§ 44c
Sonderregelungen für Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten für ihre Tätigkeit im Religionsunterricht

Zu Abschnitt II – Arbeitszeit –

Für Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten mit einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 11 wird das Regelstundenmaß nach den einschlägigen Verwaltungsvorschriften in der ‚Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit der beamteten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg (Lehrkräfte-ArbeitszeitVO)‘ in der jeweils geltenden Fassung schulartbezogen festgelegt.

Protokollerklärung zu § 44b und § 44c:
[1]Im Falle der Veränderung des Regelstundenmaßes wird der Zeitraum für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte auf 208 Wochen festgelegt. [2]Bei Teilzeitbeschäftigten, mit denen im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und bei denen sich durch die Veränderung des Regelstundenmaßes zum 1. August 2014 das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit vermindert, soll auf Antrag der/des Beschäftigten, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, die Stundenzahl so aufgestockt werden, dass die Höhe des bisherigen Brutto-Entgelts erreicht wird.

§ 45
Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Nr. 1
Zu Abschnitt 1 – Allgemeine Vorschriften – [11]

Regenerationstage/Umwandlungstage

(1) [1]Beschäftigte, die nach Anlage A zur AVO-DRS im Teil II Abschnitt 20 - Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst - eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage). [2]Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. [3]Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Absatz 2 Satz 2. [4]Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen

[11] Entspricht §53aTVöD-BT-B bzw. §3.2aTVöD-B

Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. [5]Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:
[1]Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. [2]Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. [3]Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

(2) [1]Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. [2]Der/Die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. [3]Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. [4]Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. [5]Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 Satz 1 erfolgt ist, verfallen. [6]Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

(3) [1]Beschäftigte, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 45 Nr. 5 AVO-DRS haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). [2]Beschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 45 Nr. 5 AVO-DRS erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. [3]Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. [4]Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem gemäß § 24 Absatz 3 Satz 3 ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. [5]Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die/der Beschäftigte in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. [6]Der/Die Beschäftigte hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. [7]Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. [8]Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. [9]Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. [10]Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

Kommentar zu § 45 Nr. 1 Absatz 3:
Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit am Umwandlungstag besteht Anspruch auf Auszahlung der SuE-Zulage für den betreffenden Monat. Eine erneute Beantragung des Umwandlungstages ist ausgeschlossen.

(4) Die Regenerationstage aus dem Kalenderjahr 2022 verfallen, wenn diese wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe nicht bis 30. September 2023 gewährt worden sind, spätestens am 30. September 2023.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:
Für das Kalenderjahr 2022 gilt statt des 31. Oktobers der 28. April 2023.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:
Satz 2 gilt nur für Geltendmachungen ab dem 1. Januar 2023.

Protokollerklärung zu Nr. 1:
Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.

Nr. 2
Zu § 6 Absatz 1 – Arbeitszeit –

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1:
[1]Die Arbeitszeit der pädagogischen Kräfte umfasst die Arbeit mit dem Kind in der Gruppe und die Verfügungszeit als Zeitbudget für die Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit. [2]Das Gesamtbudget der Verfügungszeit beträgt in der Regel 25 v. H. der festgelegten Arbeitszeit der pädagogischen Fachkräfte in der Einrichtung. [3]Die Zuordnung der Verfügungszeiten wird durch die Leitung der Einrichtung festgelegt. [4]Dabei dürfen für die einzelne Fachkraft 15 v. H. der Arbeitszeit nicht unterschritten werden.

Nr. 2a
Zu § 8 – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit –

§ 8 Absatz 9 findet auf Beschäftigte in Einrichtungen, in denen ständig eine oder mehrere Sonderformen der Arbeit gemäß § 8 Absatz 1 Buchstabe b bis g zu leisten sind, keine Anwendung.

Nr. 3
Zu § 15 – Tabellenentgelt –

Die Beschäftigten erhalten gemäß § 15 Absatz 2 Entgelt nach der Anlage D.[12]

Nr. 4
Zu § 16 – Stufen der Entgelttabelle – [13]

Anstelle des § 16 Absatz 1 bis 4 AVO-DRS gilt Folgendes:

[1]Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. [2]Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. [3]Bezüglich der Anrechnung von Vorzeiten finden § 16 Absatz 2 bis 2a Anwendung. [4]§ 16 Absatz 2 Satz 3 gilt mit folgender Änderung: [5]Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr außerhalb des Geltungsbereichs der Grundordnung des kirchlichen Dienstes erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2 beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Januar 2014 und dem Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in der Regel in Stufe 3.

Protokollerklärung:
[1]Ein Berufspraktikum nach der Ordnung zur Regelung der Praktikantenverhältnisse in der Diözese Rottenburg-Stuttgart (ORP-DRS) gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. [2]Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

Nr. 5
Zuordnung der Entgeltgruppen im Allgemeinen Teil zu den S-Entgeltgruppen[14]

Soweit im Allgemeinen Teil 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 und S 13	9b
S 14 und S 16	10
S 17	11

[12] Entspricht § 52 Absatz 1 TVöD-B-BT bzw. § 15 Absatz 2 TVöD-B.
[13] Entspricht § 52 Absatz 2 TVöD-B-BT bzw. § 16 Absatz 2 .1 sowie § 3.1 TVöD-B
[14] Entspricht § 52 Absatz 3 TVöD-BT-B bzw. § 15 Absatz 2.1 TVöD-B.

Nr. 6
Zu § 17 – Allgemeine Regelungen zu den Stufen – [15]

§ 17 Absatz 4 gilt mit folgender Maßgabe: [1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage D werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. [2]Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage D zur AVO-DRS der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b bis 31. März 2025 weniger als 72,99 Euro, ab dem 1. April 2025 weniger als 75,26 Euro und ab dem 1. Mai 2026 77,37 Euro,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 bis 31. März 2025 weniger als 116,79 Euro, ab dem 1. April 2025 weniger als 120,42 Euro und ab dem 1. Mai 2026 123,79 Euro,

erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag. [3]Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächst höhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird. [4]Die/Der Beschäftigte 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. [5]Erfolgt aufgrund einer Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze gemäß Protokollerklärung Nr. 9 des Teils II Abschnitt 20 der Anlage A zur AVO-DRS (Entgeltordnung) eine Herabgruppierung und ist die/der Beschäftigte zuvor wegen einer Veränderung der Durchschnittsbelegung höhergruppiert worden, erhält sie/er mindestens die Stufe, die sie/er vor der Höhergruppierung innehatte. [6]Wird die/der Beschäftigte aufgrund einer Überschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze nach einer zuvor erfolgten Herabgruppierung höhergruppiert, erhält sie/er in der Höhergruppierungsentgeltgruppe mindestens die Stufe, die sie/er vor der Herabgruppierung innehatte. [7]In beiden Fällen wird die bereits verbrachte Zeit vor und während der Höhergruppierung bzw. Herabgruppierung auf die Stufenlaufzeit angerechnet. [8]Beschäftigte, die nach Teil II, Abschnitt 20 der Anlage A zur AVO-DRS (Entgeltordnung) in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. [9][nicht belegt]

Protokollerklärung zu § 45 Nr. 5:
Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

Nr. 7
Zu § 18 und § 18a – Kinderzulage/Geburtsbeihilfe –

Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 finden § 18 und § 18a Anwendung.

Nr. 8
Zu § 20 – Jahressonderzahlung – [16]

§ 20 Absatz 2 Satz 1 gilt mit folgender Maßgabe:

[1]Die Jahressonderzahlung beträgt 85 v. H. des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.

§§ 46–50 [nicht belegt]

§ 51
Sonderregelungen für Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker

Zu Abschnitt II – Arbeitszeit –

Für Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker, die auf Grundlage der Entgeltordnung gemäß Anlage A eingruppiert sind, gilt:

1. [1]Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker für ihre Tätigkeit im Gemeindedienst in Entgeltgruppe 10 bis 14 umfasst unmittelbare Dienste (Gottesdienste, Proben, Unterricht und

[15] Entspricht § 52 Absatz 4 und Absatz 6 TVöD-B-BT bzw. § 15 Absatz 2.4 und § 17 Absatz 4.1a TVöD-B
[16] Entspricht § 52 Absatz 5 TVöD-B-BT bzw. § 20 Absatz 2 TVöD-B

kirchenmusikalische Veranstaltungen) und mittelbare Dienste (z. B. Vor- und Nachbereitung, Orgelüben, Literatur- und Partiturstudium, Orgelpflege, Dienstbesprechungen). 2Mittelbare Dienste werden pauschal mit einem Zuschlag von 95 v. H. der Arbeitszeit für unmittelbare Dienste angesetzt.

2. Die Regelung nach Nr. 1 gilt für Regional- oder Dekanatsmusikerinnen/Regional- oder Dekanatsmusiker ausschließlich für deren Tätigkeit im Gemeindedienst.

3. 1Die wöchentliche Arbeitszeit der Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker im Gemeindedienst in Entgeltgruppe 6 bis 8 umfasst unmittelbare Dienste (Gottesdienste, Proben, Unterricht und kirchenmusikalische Veranstaltungen) und mittelbare Dienste (z. B. Vor- und Nachbereitung, Orgelüben, Literatur- und Partiturstudium, Orgelpflege, Dienstbesprechungen). 2Mittelbare Dienste werden pauschal mit einem Zuschlag von 50 v. H. der Arbeitszeit für unmittelbare Dienste angesetzt.

4. 1Die wöchentliche Arbeitszeit der Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker im Gemeindedienst in Entgeltgruppe 4 und 5 umfasst unmittelbare Dienste (Gottesdienste, Proben, Unterricht und kirchenmusikalische Veranstaltungen) und mittelbare Dienste (z. B. Vor- und Nachbereitung, Orgelüben, Literatur- und Partiturstudium, Orgelpflege, Dienstbesprechungen). 2Mittelbare Dienste werden pauschal mit einem Zuschlag von 33 v. H. der Arbeitszeit für unmittelbare Dienste angesetzt.

Protokollerklärung zu § 51:
Für Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker, für deren Eingruppierung § 29a Absatz 2 AVO-DRS-Ü gilt und die keinen Antrag nach § 29a Absatz 3 AVO-DRS-Ü stellen, findet § 51 keine Anwendung. Es gilt § 26b AVO-DRS-Ü.

§ 51a
Sonderregelungen für Lehrende an der Hochschule für Kirchenmusik

Nr. 1a
Zu § 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für Lehrende der Hochschule für Kirchenmusik der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Sie gelten nicht für Lehrende und Beschäftigte, die ausschließlich in der Verwaltung der Hochschule für Kirchenmusik der Diözese Rottenburg-Stuttgart sind. Sie gelten ferner nicht für die Beamten, die der Hochschule zugewiesen wurden oder für Beschäftigte, die an einer anderen Einrichtung der Diözese Rottenburg-Stuttgart tätig sind.

Protokollerklärung:
Lehrende im Sinne dieser Sonderregelungen sind Professorinnen/Professoren und Dozentinnen/Dozenten der Hochschule für Kirchenmusik der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

Nr. 1b
Zu § 2 – Arbeitsvertrag –

§ 2 Absatz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Arbeitsvertrag unter Verwendung des Vertragsformulars gemäß Anhang abgeschlossen wird.

Nr. 2
Zu Abschnitt II – Arbeitszeit –

An Stelle des § 6 Absatz 1 gilt:

(1) Für Lehrende an der Hochschule für Kirchenmusik beträgt die Lehrverpflichtung für ein volles Deputat (100 v. H) 27 Deputatsstunden pro Woche. Die Verpflichtung zur Arbeitsleistung besteht in der Vorlesungszeit sowie auch in der vorlesungsfreien Zeit des Semesters.

(2) Eine Deputatsstunde (Lehrveranstaltung) umfasst 45 Minuten. Lehrveranstaltungen, die nicht in Deputatsstunden ausgedrückt werden, sind entsprechend umzurechnen.

(3) Die künstlerische Mitwirkung bei öffentlichen Veranstaltungen sowie die Mitarbeit in der Selbstverwaltung der Hochschule ist Teil der Lehrverpflichtung und führt nicht zu einer Ermäßigung der Lehrverpflichtung.

(4) Die Leitung künstlerischer Ensembles, deren Mitglieder durch die Studienordnung der Hochschule für Kirchenmusik der Diözese Rottenburg-Stuttgart zur Mitwirkung verpflichtet sind und die unter einem Dirigierenden konzertierend an die Öffentlichkeit treten, gehöret zur Lehrverpflichtung und führt nicht zu einer Ermäßigung der Lehrverpflichtung.

(5) Die Lehrenden sind im Rahmen ihrer Anstellung zur Mitwirkung in Prüfungskommissionen verpflichtet, dies führt nicht zu einer Ermäßigung der Lehrverpflichtung.

(6) Gemeinschaftliche Lehrveranstaltungen werden nach dem Maß der jeweiligen Lehrbeteiligung gegebenenfalls bis zur vollen Höhe angerechnet, in Summe der beteiligten Lehrenden, jedoch mit nicht mehr als 150 v. H.. Über die

Anrechnung entscheidet der Rektor/die Rektorin.

(7) Von dem Rektor/der Rektorin zuvor genehmigte Exkursionen werden je Tag mit höchstens sechs Deputatsstunden zusätzlich angerechnet. Über die Anrechnung entscheidet der Rektor/die Rektorin.

(8) Die Betreuung von Bachelor-/Masterarbeiten kann mit bis zu 0,25 Deputatsstunden pro Abschlussarbeit angerechnet werden. Die Anrechnung erfolgt in der Regel im Folgesemester des Semesters der Abgabe der Arbeit.

(9) Für Ermäßigungen aufgrund des Lebensalters und wegen Schwerbehinderung gelten die einschlägigen Verwaltungsvorschriften „Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit der beamteten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg vom 8. Juli 2014“ in der jeweils geltenden Fassung. Bezugszeitraum ist nicht das Schuljahr, sondern das Semester, in welchem das entsprechende Lebensjahr vollendet wird.

(10) Für die Wahrnehmung der Aufgabe des Rektors/der Rektorin wird eine Ermäßigung von 40 v. H. des vollen Deputats nach Absatz 1 und für die Wahrnehmung der Aufgabe des Prorektors/der Prorektorin von 25 v. H. des vollen Deputats nach Absatz 1 – jeweils befristet für die Amtszeit – gewährt.

Nr. 2b
Zu Abschnitt III – § 23 Absatz 2 –

[1]§ 23 Absatz 2 sowie § 29 Absatz 1 Buchstabe d finden keine Anwendung; an ihrer Stelle gilt:

[2]Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 Satz 1 bis 3 Buchstabe a)

a) von 25 Jahren in Höhe von 550 Euro,

b) von 40 Jahren in Höhe von 900 Euro

sowie einen Tag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts. [3]Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Nr. 3
Zu Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung –

[1]Der Urlaub ist in der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen. [2]Wird der/die Lehrende während des Urlaubs arbeitsunfähig, so hat er/sie dies unverzüglich anzuzeigen. [3]Der/Die Lehrende hat sich nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen, es sei denn die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit erfolgt noch während des Urlaubes des/der Lehrenden.

Nr. 4
Zu Abschnitt V – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Semesters, in dem der/die Lehrende das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

§ 52
Sonderregelungen für Beschäftigte im außerunterrichtlichen Bereich an Katholischen Freien Schulen

Zu Abschnitt II – Arbeitszeit –

Die Verfügungszeit als Zeitbudget für die Vor- und Nachbereitung beträgt für die Beschäftigten in Entgeltgruppe 2 bis 12 in der Regel 25 v. H. der festgelegten Arbeitszeit, mindestens jedoch 15 v. H. Die Zuordnung der Verfügungszeiten wird durch die Leitung der Einrichtung festgelegt.

§ 53
Sonderregelungen für die Beschäftigten in der Kurie oder in einem Verwaltungszentrum

[1]Sofern für die Beschäftigten in der Kurie oder im Bürodienst eines Verwaltungszentrums ein variables Arbeitszeitmodell Anwendung findet, kann in einer Dienstvereinbarung Folgendes geregelt werden:

Im Falle

– einer Gewährung von Ausgleichstagen (§ 6 Absatz 1 Satz 4),

– eines Freizeitausgleichs für Mehrarbeit und Überstunden (§ 8 Absatz 2),

– einer Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung oder Unfalls (§ 22),

– einer Beurlaubung (§§ 26, 27),

– einer Arbeitsbefreiung unter Entgeltfortzahlung (§ 29),

– eines ganz oder teilweisen Ausfalls der Arbeit infolge eines Wochenfeiertages,

– einer sonstigen Freistellung von der Arbeit unter Entgeltfortzahlung

ist für jeden Fehltag die sich aus der im Arbeitsvertrag vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergebende durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der/des Beschäftigten pauschal anzusetzen. [2]Ferner kann festgelegt werden, dass die Anrechnung der Arbeitszeit nach Satz 1 unabhängig von der tatsächlichen individuellen Verteilung der täglichen Arbeitszeit von der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf mindestens fünf Tage in der Kalenderwoche ausgeht.

Protokollerklärungen zu § 53:

1. § 53 gilt auch an Fehltagen von Beschäftigten mit dienstlichen Freistellungen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (z. B. wegen ihrer Tätigkeit als Mitglied einer Mitarbeitervertretung/der Bistums-KODA), wenn die/der Beschäftigte an dem Fehltag einer solchen Freistellungstätigkeit nachgegangen wäre.

2. Sofern die wöchentliche Arbeitszeit aufgrund einer Vereinbarung regelmäßig auf einzelne Wochentage oder unterschiedlich lange tägliche Arbeitszeit verteilt ist, kann zur Vermeidung von Härtefällen auf Antrag die tatsächliche individuelle Arbeitszeit angerechnet werden.

Kommentar zu § 53:
Für dienstplanmäßig eingesetzte Beschäftigte gilt § 53 nicht.

§ 54
Sonderregelungen für Fahrerinnen/Fahrer[17]

Nr. 1
Zu § 1 – Geltungsbereich –

(1) Diese Regelungen gelten für Beschäftigte im Fahrdienst (Fahrerinnen/Fahrer), die nach Teil II Abschnitt 27.2 der Entgeltordnung (Anlage A zur AVO-DRS) eingruppiert sind.

(2) [nicht belegt]

(3) [nicht belegt]

Nr. 2
Zu Abschnitt II – Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit –

§§ 6 bis 9 gelten mit folgenden Maßgaben:

(1) [1]Die tägliche Arbeitszeit der Fahrerinnen/Fahrer umfasst Lenkzeiten, Vor- und Abschlussarbeiten, Reparaturarbeiten, Wagenpflege, Bereitschaftszeiten, Wartezeiten, Wartungsarbeiten und sonstige Arbeit. [2]Die höchstzulässige Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG).

(2) [1]Die höchstzulässige Arbeitszeit kann im Hinblick auf die in ihr enthaltenen Bereitschafts- und Wartezeiten auf bis zu 15 Stunden täglich verlängert werden, wenn der Fahrer/die Fahrerin schriftlich einwilligt und geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes getroffen sind (§ 7 Absatz 2a ArbZG). [2]Geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes sind insbesondere das Recht des Fahrers/der Fahrerin zu einer jährlichen, für den Beschäftigten kostenfreien arbeitsmedizinischen Untersuchung bei einem vom Dienstgeber bestimmten Arzt (unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften) und/oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs möglichst durch ganze Tage oder durch zusammenhängende arbeitsfreie Tage zur Regenerationsförderung. [3]Gemäß § 7 Absatz 1 Nr. 3 in Verbindung mit Absatz 2a ArbZG wird zugleich die Ruhezeit auf bis zu neun Stunden verkürzt, wenn die ordnungsgemäße Durchführung des betreffenden Fahrdienstes dies erfordert. [4]Die Kürzung der Ruhezeit ist bis zum Ende der folgenden Woche auszugleichen.

(2a) [1]Die Fahrerin/Der Fahrer kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. [2]Der Dienstgeber darf eine Fahrerin/einen Fahrer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(3) Der Ausgleichszeitraum für Mehrarbeits- und Überstunden beträgt sechs Kalendermonate nach ihrer monatlichen Erfassung.

(4) [nicht belegt]

(5) [nicht belegt]

[17] § 54 ist dem Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (PKW-Fahrer-TV-L) entnommen; die Regelung unterliegt nicht der Tarifautomatik nach § 1a Absatz 1.

Protokollerklärung:
Die regelmäßige Arbeitszeit der Fahrerin/des Fahrers nach § 6 Absatz 1 bleibt unberührt.

Nr. 3
Zu Abschnitt II – Arbeitszeit, Ausfallzeiten, Dienstreisen –

§§ 6 bis 9 gelten mit folgenden Maßgaben:

(1) [nicht belegt]

(2) $_{1}$Für die Ermittlung der Arbeitszeit gilt als tägliche Arbeitszeit die Zeit vom Arbeitsbeginn bis zur Beendigung der Arbeit, gekürzt um die dienstplanmäßigen oder gesetzlich vorgeschriebenen Pausen. $_{1a}$Die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen sind nach Möglichkeit im Rahmen der Bereitschafts- und Wartezeit zu nehmen.

(3) $_{1}$Im Falle

- eines Erholungsurlaubs, Zusatzurlaubs (§§ 26, 27),
- einer Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung oder Unfalls (§ 22),
- einer Arbeitsbefreiung unter Entgeltfortzahlung (§ 29),
- eines ganztägigen Freizeitausgleichs (§ 8 Absatz 2),
- einer Gewährung von Ausgleichstagen (§ 6 Absatz 1 Satz 4),
- eines ganzen oder teilweisen Ausfalls infolge eines Wochenfeiertages,
- eines Sonderurlaubs (§ 28) oder einer Arbeitsbefreiung ohne Entgeltfortzahlung

ist für jeden Fehltag die sich aus der im Arbeitsvertrag vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergebende durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der Fahrerin/des Fahrers pauschal anzusetzen. $_{2}$Im Falle eines ganzen oder teilweisen vom Dienstgeber veranlassten Ausfalls einer Dienstreise ist für jeden Ausfalltag die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch maximal bis zur Höhe der sich aus der im Arbeitsvertrag vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergebende durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der Fahrerin/des Fahrers anzusetzen, sofern der Fahrerin/dem Fahrer keine oder keine ausreichende Ersatztätigkeit zugewiesen wird.

(4) $_{1}$Jeder Tag einer mehrtägigen Dienstreise ist mit zwölf Stunden anzusetzen. $_{2}$Für die Berechnung der Zeitzuschläge nach § 8 ist bei mehrtägigen Dienstreisen wie folgt zu verfahren: $_{3}$Beginnt die mehrtägige Dienstreise nach 12:00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 12:00 bis 24:00 Uhr, endet die mehrtägige Dienstreise vor 12:00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 0:00 bis 12:00 Uhr, für alle übrigen Tage die Zeit von 8:00 bis 20:00 Uhr anzusetzen.

(5) [nicht belegt]

(6) $_{1}$Fahrer haben außerhalb des Erholungsurlaubs Anspruch auf zwölf dienstfreie Sonntage im Jahr.

Protokollerklärung zu Absatz 4:
1. [nicht belegt]
2. $_{1}$Eine mehrtägige Dienstreise liegt vor, wenn sie nach Ablauf des Kalendertages endet, an dem sie begonnen hat. $_{2}$Der Pauschalansatz von zwölf Stunden gilt auch für den Kalendertag, an dem eine mehrtägige Dienstreise beginnt oder endet und an dem weitere Arbeit geleistet wird bzw. eine weitere Dienstreise geendet hat oder beginnt.

Nr. 4
Zu Abschnitt II – § 7 Sonderformen der Arbeit (Wartezeiten, Bereitschaftszeiten) –

(1) Wartezeit ist die Zeit, die während der Arbeitsschicht anfällt, wenn die Fahrerin/der Fahrer von jeder beruflichen Tätigkeit freigestellt ist und über ihre/seine Zeit frei verfügen kann.

(2) Bereitschaftszeit ist die Zeit, während derer sich die Fahrerin/der Fahrer am Arbeitsplatz bereithalten muss, um ihre/seine Tätigkeit aufzunehmen, bzw. die Zeit, während der sich die Fahrerin/der Fahrer bereithalten muss, um ihre/seine Tätigkeit auf Anweisung aufnehmen zu können, ohne sich an ihrem/seinem Arbeitsplatz aufhalten zu müssen.

Nr. 5
Zu Abschnitt II – § 9 Bereitschaftszeiten –

§ 9 findet keine Anwendung.

§ 55
Sonderregelungen für die Beschäftigten in der Pflege

Nr. 1
Sonderregelungen zum Entgelt[18]

(1) [1]Beschäftigte, die nach dem Teil IV Abschnitt 1 und 2 der Anlage A – Entgeltordnung zur AVO-DRS in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten Entgelt nach der Anlage C. [2]Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen der Anlage A Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
P 5	3
P 6	4
P 7	7
P 8	8
P 9, P 10	9
P 11	9
P 12	9
P 13	10
P 14, P 15	11
P 16	12.

(2) Abweichend von § 16 Absatz 2 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst nach Teil IV Abschnitt 1 und 2 der Anlage A – Entgeltordnung zur AVO-DRS Eingangsstufe in den Entgeltgruppen P 7 bis P 16 die Stufe 2.

(3) Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 wird von den Beschäftigten im Pflegedienst nach Teil IV Abschnitt 1 der Anlage A – Entgeltordnung zur AVO-DRS in den Entgeltgruppen P 7 und P 8 die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2 erreicht.

Protokollerklärung zu Absatz 3: [nicht belegt]

(4) [1]Beschäftigte, die in einer der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. März 2021 zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Absatz 1 eine nicht dynamische Zulage in Höhe von monatlich 25 Euro. [2][nicht belegt]. [3]§ 24 Absatz 2 findet Anwendung.

(5) [1]Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten bis 31. März 2025 zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Absatz 1 eine Pflegezulage in Höhe von monatlich 133,80 Euro. [2]Die Pflegezulage gemäß Satz 1 erhöht sich ab dem 1. April 2025 auf monatlich 137,96 Euro und ab dem 1. Mai 2026 auf monatlich 141,82 Euro. [3]Die Pflegezulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. März 2027 um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vomhundertsatz.

Nr. 1a
Zu § 8 – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit –

§ 8 Absatz 9 findet auf Beschäftigte in Einrichtungen, in denen ständig eine oder mehrere Sonderformen der Arbeit gemäß § 8 Absatz 1 Buchstabe b bis g zu leisten sind, keine Anwendung.

Nr. 2
Zu § 17 Absatz 4 – Höher- und Herabgruppierung[19] –

[1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage C werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. [2]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. [3]Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftige der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. [4]Die/Der Beschäftigte 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. [5]§ 17 Absatz 4 findet keine Anwendung.

[18] Entspricht § 51a TVöD BT-B (VKA).
[19] Entspricht § 50 TVöD BT-B (VKA).

Nr. 3
Zu §§ 18, 18a – Kinderzulage/Geburtsbeihilfe –

Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe P 9 finden die §§ 18, 18a Anwendung.

Nr. 4
Zu § 20 Absatz 2 – Jahressonderzahlung –

(1) Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, gilt Absatz 2 in folgender Fassung:

Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

– in den Entgeltgruppen P 5 bis P 8 90 v. H.

– in den Entgeltgruppen P 9 bis P 16 85 v. H.

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzliche für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.[20]

Protokollerklärung zu Absatz 1:
[nicht belegt]

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten, die nach dem Teil IV Abschnitt 1 und 2 der Anlage A – Entgeltordnung zur AVO-DRS in eine der Entgeltgruppen EG 9a bis EG 15 eingruppiert sind, 85 v. H. des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts.[21]

§ 55a
Sonderregelungen für nach Anlage A Teil IV eingruppierte dienstplanmäßig Beschäftigte in Gesundheitsberufen

Nr. 1
Zu § 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für dienstplanmäßig Beschäftigte im Pflegedienst, die nach Teil IV der Entgeltordnung (Anlage A zur AVO-DRS) eingruppiert sind.

Nr. 2
Zu Abschnitt II Arbeitszeit §§ 6 – 11

1. § 6 Absatz 1 Satz 1a gilt in folgender Fassung:

   $_{1a}$Für Beschäftigte, die geteilte Dienste, ständig Wechselschicht oder Schichtarbeit leisten, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit abweichend von Satz 1 38,5 Stunden.

   Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1
   1. Satz 1a wird bis zum 31.12.2024 ausgesetzt.
   2. Für Beschäftigte, die sich am 31.10.2010 in Altersteilzeit befinden, beträgt die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden.

2. § 6 Absatz 1a gilt mit folgender Maßgabe:

   Im Falle von geteilten Diensten erhalten Beschäftigte für je 21 geteilte Dienste im Tertial zusätzlich zu den Ausgleichstagen der Buchstaben a) und b) einen weiteren Ausgleichstag.

3. § 6 Absatz 2 Satz 2 gilt in folgender Fassung:

   $_{2}$Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die geteilte Dienste, ständig Wechselschicht oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung sogenannter Sabbatjahrmodelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

4. § 6 Absatz 5 gilt mit folgender Maßgabe:

   (1) $_{1}$Geteilte Dienste dürfen maximal an drei Arbeitstagen pro Woche angeordnet werden. $_{2}$Die Gesamtzahl der geteilten Dienste darf dabei die Anzahl von 7 Arbeitstagen im Monat nicht überschreiten. $_{3}$Darüber hinaus

[20] Entspricht § 52a TVöD-BT-B (VKA).
[21] Entspricht § 20 Absatz 2 Satz 1 1. Halbsatz TVöD (VKA).

gehende geteilte Dienste sind nur mit Zustimmung der/des Beschäftigten und der Mitarbeitervertretung möglich.

(2) Pro Arbeitstag dürfen Dienste nur einmal geteilt werden.

(3) [1]Der Dienstgeber hat bei geteilten Diensten die Arbeitsleistung der/des Beschäftigten grundsätzlich jeweils für mindestens drei zusammenhängende Stunden in Anspruch zu nehmen. [2]Eine kürzere Inanspruchnahme ist nur mit Zustimmung der/des Beschäftigten und der Mitarbeitervertretung möglich.

§ 56
Sonderregelungen für Beschäftigte im Mesnerdienst[22]

Nr. 1
Zu Abschnitt II – Arbeitszeit

Für die arbeitsvertragliche Festlegung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von Beschäftigten im Mesnerdienst gelten die folgenden Grundsätze:

(1) [1]Die Festlegung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag erfolgt nach Zeitansätzen. [2]Die Berechnung der Zeitansätze hat die in Ziffer 2 bis 6 bezeichneten Tätigkeiten für die Mesnerdienste zu enthalten. [3]Sie ist als Anlage dem Arbeitsvertrag beizufügen und nach Ablauf des ersten Beschäftigungsjahrs sowie anschließend im Abstand von drei Jahren anhand der tatsächlich erfassten Arbeitszeit der/des Beschäftigten zu überprüfen.

Kommentar:
Die/Der Beschäftigte hat ihre/seine tatsächlich benötigte Arbeitszeit in einer Arbeitszeiterfassung zu notieren. Hinsichtlich Mehrarbeit und Überstunden gelten die allgemeinen Regelungen.

(2) [1]In den Zeitansätzen ist die Arbeitszeit, die auf die unmittelbare Vor- und Nachbereitung der Gottesdienste (z. B. Bereitstellung und Aufräumen der benötigten Paramente und liturgischen Geräte, Herrichten des Gottesdienstraumes, Hilfe beim Ankleiden, Handreichungen an den Liturgen oder Bedienung der Glocken, Beleuchtungsanlagen und Heizung) entfällt, mitberücksichtigt. [2]Sie kann daher nicht gesondert in die Berechnung einbezogen werden.

(3) Die Festlegung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 erfolgt unter Zugrundelegung folgender Mindestgrößen:

a) [1]Die regelmäßigen Sonntagsgottesdienste (einschließlich Vorabend) sind entsprechend ihrer tatsächlichen Zahl in die Arbeitszeitberechnung aufzunehmen. [2]Diese werden mit je 110 Minuten gewertet. Wortgottesfeiern werden mit 105 Minuten gewertet.

b) Die in der Pfarrei wie Sonntage gehaltenen Feiertage sind analog Buchstabe a zu bewerten. Zu den liturgischen Diensten an „Feiertagen“ zählen, sofern diese vor Ort tatsächlich gefeiert werden, auch Eucharistiefeiern an folgenden Tagen: Mariä Lichtmess (2. Februar), Aschermittwoch, Mariä Himmelfahrt (15. August), Allerseelen (2. November), Silvester (31. Dezember).

c) Regelmäßige Werktagsgottesdienste sind entsprechend ihrer tatsächlichen Zahl in die Berechnung aufzunehmen; jeder Werktagsgottesdienst wird mit 60 Minuten gewertet.

d) Für die liturgischen Dienste inklusive deren Vor- und Nachbereitungsarbeiten an Palmsonntag, Gründonnerstag, Karfreitag, in der Osternacht, an Fronleichnam, bei Christmetten, Erstkommunionfeiern, Firmungen, Kirchweihfesten, Prozessionen, Orchestermessen sowie für Mesnerdienste an besonderen Wallfahrtsorten werden die Zeitansätze individuell nach den örtlichen Besonderheiten festgelegt.

e) [1]Trauungen und Beerdigungen mit Eucharistiefeiern werden mit 110 Minuten gewertet; Trauungen und Beerdigungen ohne Eucharistiefeier werden mit 90 Minuten gewertet. [2]Die Zeitansätze für Tauffeiern werden nach den örtlichen Gegebenheiten festgelegt.

f) Besondere Schulgottesdienste (z. B. Schuljahresanfangs- bzw. Schuljahresabschluss-Gottesdienste) sowie die Kinderchristmette werden mit 110 Minuten gewertet.

g) Die Zeitansätze für z. B. Requien, regelmäßige Schülergottesdienste, Andachten sowie sonstige liturgische Feiern (soweit sie nicht in den regelmäßigen Werktagsgottesdiensten gemäß Buchstabe c enthalten sind) werden nach den örtlichen Gegebenheiten festgelegt.

(4)

[22] § 56 tritt zum 01.01.2021 in Kraft.

1. Für Tätigkeiten im mittelbaren oder unmittelbaren Zusammenhang mit liturgischen Diensten, beispielsweise für

   a) die Pflege des Kircheninventars (Aufbewahren und Sichern der Paramente, der kirchlichen Geräte und des sonstigen Inventars der Sakristei und der Kirche),

   b) die Verantwortung für das ewige Licht, das Weihwasser und das Leeren der Opferstöcke,

   c) den Schließdienst im Rahmen eines liturgischen Dienstes,

   sind die Zeitansätze nach dem örtlichen Bedarf anzusetzen.

2. Die Arbeitszeit für Tätigkeiten außerhalb des liturgischen Dienstes für

   a) die Sorge für Ordnung und Sauberkeit in der Kirche und den Nebenräumen,

   b) die Sorge für das Reinigen, Räumen und Streuen der zur Kirche gehörenden Wege und Straßen sowie der Zugänge zur Kirche gemäß den ortspolizeilichen Vorschriften und die Pflege der Außenanlagen

   ist nach dem tatsächlichen örtlichen Bedarf anzusetzen.

   Protokollerklärung zu § 56 Absatz 4, Ziffer 2 Buchstaben a und b:
   $_1$Das Tatbestandsmerkmal „Sorge tragen“ beinhaltet nicht die Übertragung regelmäßiger Reinigungs- und Grünpflegearbeiten sowie ständiger Räum- und Streudienste auf die/den Beschäftigte/Beschäftigten. $_2$Aufgabe der/des Beschäftigten im Sinne von „Sorge tragen“ ist die Feststellung eines Handlungsbedarfs und die Veranlassung von erforderlichen Maßnahmen, gegebenenfalls über den Dienstvorgesetzten,. $_3$In Einzelfällen kann „Sorge tragen“ die gelegentliche Eigenvornahme bedeuten, sofern die erforderlichen Maßnahmen nicht rechtzeitig veranlasst werden können.

Kommentar zu § 56 Absatz 4, Ziffer 2, Buchstaben a und b:
Im Falle der Übertragung regelmäßiger Reinigungs- und Grünpflegearbeiten bzw. ständiger Räum- und Streudienste ist ein zweites Arbeitsverhältnis unter Eingruppierung nach dem Allgemeinen Teil der Anlage A der Entgeltordnung zur AVO-DRS zu begründen (vgl. § 2 Absatz 2 AVO-DRS).
Selbiges gilt für die Übertragung ständiger Schließdienste und/oder Blumenschmuckarbeiten.
Nicht rechtzeitig veranlasst werden kann eine Maßnahme dann, wenn eine Veranstaltung ohne diese Maßnahme nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden kann.

3. Sofern der/dem Beschäftigten

   a) das Anleiten und Beaufsichtigen der Ministrantinnen/Ministranten,

   b) das Schmücken des Heiligen Grabes, das Betreuen des Schriftenstandes, der Schaukästen, des Opferkerzenständers etc., der Schmuck des Altars und der Kirche, das Aufstellen der Krippe,

   c) Dienste im Rahmen von Konzerten,

   d) Kirchenführungen,

   e) übergeordnete Mesnerdienste mit Personalverantwortung, (z. B. Dienstplaneinteilung, Anleitung und Einarbeitung, Stundenabrechnung, Dienstbesprechungsleitung) oder

   f) Hausmeistertätigkeiten

   übertragen worden sind, ist die Arbeitszeit nach dem tatsächlichen örtlichen Bedarf anzusetzen.

(5) Fahrt- bzw. Wegezeiten (im Falle von Diensten an mehreren Kirchen/Gebäuden) für Fahrten zu den weiteren Tätigkeitsstätten sind nach dem tatsächlichen örtlichen Bedarf anzusetzen.

(6) $_1$Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche einschließlich der Sonn- und Feiertage erfolgt durch den unmittelbaren Vorgesetzten in Absprache mit dem Mesner. $_2$Sie bestimmt sich nach den zugewiesenen Aufgaben und den hieraus folgenden dienstlichen Notwendigkeiten.

(7) $_1$Zur Berechnung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist die Anzahl der Gottesdienste/Dienste im Jahr festzustellen und hinsichtlich des Zeitansatzes entsprechend zu bewerten. $_2$Das so errechnete Ergebnis ist durch die Zahl 52 zu teilen.

Nr. 2
Maßgabe zu § 6 Absatz 5:

(1) Die Sätze 2 und 3 finden keine Anwendung.

Kommentar zu § 6 Absatz 5:

Der Beschluss der Zentral-KODA „Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich“ (Anlage K – 2) ist zu beachten.

(2) Beschäftigte als Mesnerinnen/Mesner haben Anspruch auf 10 dienstfreie Sonntage im Jahr.

Kommentar zu Absatz 2 dieser Maßgabe:
Die zu erbringende Arbeitszeit an den in Anspruch genommenen freien Sonntagen ist vor- bzw. nachzuarbeiten, wenn es sich dabei nicht um Sonntage handelt, für die Urlaub in Anspruch genommen wurde.

(3) Es ist zu gewährleisten, dass der/den Beschäftigte/n für jeden Sonn- und Feiertag, an dem sie/er zum Dienst verpflichtet ist, je ein Werktag pro Woche zur Verfügung steht, an dem er nicht zur Dienstleistung herangezogen wird.

(4) Absatz 1 bis 3 dieser Maßgabe gelten nicht für Beschäftigte, deren Verpflichtung zur Dienstleistung auf Sonn- und Feiertage einschließlich Vorabende beschränkt ist.

Anhang zu § 2: Arbeitsvertragsformular

Arbeitsvertrag
gemäß § 2 AVO-DRS

Zwischen

(im Nachfolgenden Dienstgeber genannt)

vertreten durch

und

(im Nachfolgenden Beschäftigte/Beschäftigter genannt)

geboren am

wohnhaft in

Konfession

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

wird eingestellt ab

in der Tätigkeit als[23]

☐ als Beschäftigte/r in Vollzeit

☐ als Beschäftigte/r in Teilzeit

- ☐ mit v. H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (das entspricht derzeit Wochenstunden)[24]
- ☐ mit Wochenstunden
- ☐ mit Monatsstunden[25]

[23] Eingruppierungsrelevante Tätigkeit
[24] Umrechnungsfaktor Wochenstunden : Monatsstunden ist 4,348 (vgl. § 24 Absatz 3 AVO-DRS)

[25] Umrechnungsfaktor Wochenstunden : Monatsstunden ist 4,348 (vgl. § 24 Absatz 3 AVO-DRS)

☐ auf unbestimmte Zeit

☐ befristet

- ☐ mit Sachgrund gemäß Nr. 1 der Anlage K – 6 zur AVO-DRS bis einschließlich: .
- ☐ zweckbefristet für die Dauer gemäß Nr. 1 der Anlage K – 6 zur AVO-DRS, längstens jedoch bis einschließlich .
- ☐ ohne Sachgrund[26] gemäß Nr. 2 der Anlage K – 6 zur AVO-DRS bis einschließlich .
- ☐ gemäß der Dienstvereinbarung nach Nr. 4 der Anlage K – 6 zur AVO-DRS, längstens jedoch bis einschließlich .

☒ Die/Der Beschäftigte ist – auch im Rahmen eines Teilzeitarbeitsverhältnisses – verpflichtet, im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten auf Anordnung des Dienstgebers Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit zu leisten.

§ 2

Die Probezeit beträgt

☐ sechs Monate

☐ .

§ 3

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach

a) den Beschlüssen der Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts (Bistums-KODA) der Diözese Rottenburg-Stuttgart,

b) den aufgrund der ZAK-Ordnung (Ordnung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission) erlassenen Rechtsvorschriften,

c) den Dienstvereinbarungen mit der Mitarbeitervertretung

in ihren jeweils geltenden Fassungen.

§ 4

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes mit den sich daraus ergebenden besonderen Rechten und Pflichten ist Bestandteil des Arbeitsvertrags.

§ 5

(1) Die/Der Beschäftigte ist in Entgeltgruppe AVO-DRS eingruppiert.

(2) Der Dienstgeber ist berechtigt, der/dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen

§ 6

Jede Änderung oder Ergänzung dieses Arbeitsvertrags, die nicht durch eine individuelle, unmittelbar zwischen den Parteien ausgehandelte Vereinbarung geschieht, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für Änderungen dieses Schriftformerfordernisses. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung. Für Nebenabreden im Sinne von § 2 Absatz 3 AVO-DRS gilt § 7.

§ 7

(1) Zu diesem Arbeitsvertrag wird folgende Nebenabrede vereinbart:

(2) Die Nebenabrede kann unabhängig von diesem Arbeitsvertrag mit einer Frist

☐ von zwei Wochen zum Monatsschluss

[26] Sachgrundlos nach § 14 Absatz 1 TzBfG.

☐ von zum gesondert schriftlich gekündigt werden.

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden (§ 2 Absatz 3 Satz 1 AVO-DRS).

§ 8

Sonstige Vereinbarungen:

§ 9

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 12 Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

....

Ort, Datum Stempel und Unterschrift Dienstgeber

....

Ort, Datum Unterschrift Beschäftigte/Beschäftigter

Anlagen des Arbeitsvertrags:

☒ Grundordnung des kirchlichen Dienstes

☐ Dienstordnung

☐ Aufgabenbeschreibung (Stellenbeschreibung)

☐ derzeit bestehende Dienstvereinbarungen [27]

☐

Hinweis bzw. Merkblätter betreffend

☐ Verpflichtung kirchlicher Datenschutz

☐ Belehrung und Info AGG

wurden am anlässlich der Vereinbarung dieses Arbeitsvertrages übergeben/ausgehändigt.

[27] Hier sind die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehenden Dienstvereinbarungen aufzulisten und dem Mitarbeiter bei Vertragsschluss in geeigneter Form (z. B. elektronisch oder bei Bedarf in Papierform) zur Verfügung zu stellen.

....

Ort, Datum Unterschrift Beschäftigte/Beschäftigter

Zutreffendes bitte ankreuzen!

Anhang zu § 10: Sabbatzeit

Anlage zu § 10 Absatz 6 AVO-DRS (Sabbatzeit)

I.
Definition Sabbatzeit

[1]Die Sabbatzeit ist eine besondere, zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung, die sich über einen längeren Zeitraum meist mehrere Jahre erstreckt und aus zwei Phasen besteht. [2]Zum einen aus einer Arbeitsphase, in der die/der Beschäftigte in der Regel ohne Arbeitszeitverkürzung vollzeitbeschäftigt ist, und zum anderen aus einer längeren Freistellungsphase, in der die/der Beschäftigte gänzlich vom Dienst freigestellt ist.

[3]Die in der Freistellungsphase nicht erbrachte Arbeitsleistung muss in der Regel in der vorhergehenden Arbeitsphase erbracht werden (§ 7 Absatz. 1a SGB IV). [4]Innerhalb des vereinbarten Gesamtzeitraums der Sabbatzeit wird eine (befristete) durchgehende Teilzeitbeschäftigung ausgeübt. [5]Auch während der Dauer der Freistellungsphase besteht eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Beschäftigungsfiktion nach § 7 Absatz 1a SGB IV). [6]Während des Gesamtzeitraums der Sabbatzeit erhält die/der Beschäftigte ein anteiliges Entgelt.

II.
Sabbatzeit auch für Teilzeitbeschäftigte

[1]Sabbatzeit ist auch für Teilzeitbeschäftigte möglich. [2]Allerdings darf die verminderte Arbeitszeit die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV nicht unterschreiten.

III.
Rechtsanspruch auf Sabbatzeit

[1]Auf Antrag kann der Dienstgeber eine Sabbatzeit-Vereinbarung abschließen. [2]Es besteht kein Rechtsanspruch.

IV.
Die Sabbatzeit-Vereinbarung

Die Sabbatzeit-Vereinbarung bedarf gemäß § 7b Nr. 1 SGB IV zwingend der Schriftform.

V.
Sonderfall einer längeren Erkrankung

[1]Sofern die/der Beschäftigte während der Arbeitsphase länger arbeitsunfähig ist, als nach § 22 Absatz 1 Entgelt gezahlt wird, kann nach Wahl der/des Beschäftigten alternativ Folgendes vereinbart werden:

1. [2]In dem Umfang, in dem nach Ablauf der Entgeltfortzahlungsfrist ein Wertguthaben in der Arbeitsphase nicht aufgebaut werden kann, verkürzt sich die Freistellungsphase.
2. [3]Die Ausfallzeiten können bei entsprechender Verlängerung der Gesamtlaufzeit der Sabbatzeit in vollem Umfang nachgearbeitet werden.
3. [4]Die Ausfallzeiten können bei Beibehaltung der Gesamtlaufzeit der Sabbatzeit durch Nacharbeit ausgeglichen werden. [5]Hierdurch verlängert sich die Arbeitsphase entsprechend bei gleichzeitiger Verkürzung der Freistellungsphase.

[6]Die/Der Beschäftigte hat sein Wahlrecht am Tag der Wiederaufnahme der Arbeit auszuüben. [7]Ansonsten greift die erste Alternative.

VI.
Auswirkungen der Sabbatzeit auf finanzielle arbeitsvertraglich gesicherte Leistungen

Nr. 1 – Tabellenentgelt/Entgeltbestandteile in festen Monatsbeträgen

[1]Das Entgelt und die Entgeltbestandteile, die in festen Monatsbeträgen bezahlt werden, werden während des Sabbat-Gesamtzeitraums grundsätzlich entsprechend der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt (§ 24 Absatz 2). [2]In der Ansparphase wird sonach aufgrund des höheren Umfangs der tatsächlichen Arbeitsleistung ein Wertguthaben aufgebaut.

Nr. 2 – Unständige Entgeltbestandteile

[1]Grundsätzlich werden die unständigen Entgeltbestandteile während des Sabbat-Gesamtzeitraums entsprechend der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt (§ 24 Absatz 2). [2]Beitragsfreie Entgeltbestandteile fließen nicht in das Wertguthaben ein. Sie sind in voller Höhe auszubezahlen.

Nr. 3 – Stufenlaufzeit

[1]Auf die Stufenlaufzeit (§ 16 Absatz 3 und 4) ergeben sich keinerlei Auswirkungen. [2]Die Freistellungsphase bewirkt keinerlei Hemmung der Stufenlaufzeit.

Nr. 4 – Auswirkungen auf die Besitzstandsregelungen in den §§ 8 bis 9 AVO-DRS-Ü

Aufstiege im Rahmen der Besitzstandsregelungen des §§ 8 bis 8b AVO-DRS-Ü bzw. Vergütungsgruppenzulagen im Rahmen der Besitzstandregelungen des § 9 AVO-DRS-Ü werden durch die Sabbatzeit nicht berührt.

Nr. 5 – Kinderbezogene Besitzstandszulage nach § 11 AVO-DRS-Ü

[1]Die kinderbezogene Besitzstandszulage ändert sich gemäß § 11 Absatz 2 AVO-DRS-Ü entsprechend der Änderung des Arbeitszeitumfangs. [2]Sie wird während des Gesamtzeitraums der Sabbatzeit entsprechend der durchschnittlichen Arbeitszeit gezahlt.

Nr. 6 – Vermögenswirksame Leistungen

Die vermögenswirksamen Leistungen gemäß § 23 Absatz 1 werden anteilig gezahlt.

Nr. 7 – Wechselschicht- und Schichtzulage

Die Wechselschicht- und Schichtzulage gemäß § 8 Absatz 7 und 8 steht Teilzeitbeschäftigten entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit anteilig zu.

Nr. 8 – Jahressonderzahlung

[1]Die Beschäftigten, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben gemäß § 20 Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. [2]Maßgebend für die Berechnung der Höhe ist das monatliche Entgelt, das dem/der Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird.

Nr. 9 – Jubiläumszuwendung

[1]Gemäß § 23 Absatz 2 Satz 2 erhalten auch Teilzeitbeschäftigte das Jubiläumsgeld in voller Höhe. [2]Es wird sonach durch die Sabbatzeit nicht berührt. [3]Auch der Zeitpunkt für das Erreichen eines Jubiläums wird durch die Sabbatzeit nicht hinausgeschoben.

Nr. 10 – Sterbegeld

Ein Sterbegeld (§ 23 Absatz 3) wird auf der Basis des anteiligen Entgelts gewährt.

VII.
Auswirkungen auf sonstige Rechte

Nr. 1 – Beschäftigungszeit

Da der Gesamtzeitraum der Sabbatzeit als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gegen Entgelt gilt, bleibt die Beschäftigungszeit nach § 34 Absatz 3 unberührt.

Nr. 2 – Erholungsurlaub

[1]Während der Ansparphase behält der Beschäftigte seinen Anspruch auf Erholungsurlaub. Während der Freistellungsphase kann dem Beschäftigten kein Erholungsurlaub gewährt werden. Beginnt oder endet die Freistellungsphase im Laufe eines Urlaubsjahres, vermindert sich der Urlaubsanspruch in diesem Jahr um 1/260 des Urlaubsanspruchs für jeden zusätzlichen freien Tag bzw. um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat der Freistellungsphase im Urlaubsjahr. [2]Als Urlaubsvergütung wird das anteilige Entgelt gewährt.

Nr. 3 – Sonderurlaub

[1]Während der Arbeitsphase kann Sonderurlaub gemäß § 28 gewährt werden. [2]Allerdings wirkt sich dies auf die Zeiträume der Arbeits- und Freistellungsphase wie eine längere Erkrankung aus. [3]Insofern gilt die Regelung unter Punkt V. entsprechend. [4]In der Freistellungsphase kommt ein Sonderurlaub nicht in Betracht.

Nr. 4 – Arbeitsbefreiung

[1]Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung gemäß § 29 wird während der Ansparphase durch die Sabbatzeit nicht berührt. [2]Soweit allerdings eine Arbeitsbefreiung unter Verzicht auf das Entgelt (§ 29 Absatz 3) gewährt wird, gilt die Regelung unter Punkt V. entsprechend. [3]Während der Freistellungsphase kommt eine Arbeitsbefreiung nicht in Betracht.

Nr. 5 – Nebentätigkeit

Die arbeitsrechtliche Regelung zur Nebentätigkeit gemäß § 3 Absatz 4 wird durch die Sabbatzeit nicht berührt.

Nr. 6 – Mutterschutz

[1]Ausfallzeiten durch Mutterschutzfristen unterbrechen die Sabbatzeit nicht. [2]Durch die Mutterschutzfristen ändert sich weder die Arbeits- noch die Freistellungsphase. [3]Fällt die Zeit des Mutterschutzes in die Arbeitsphase, erhält die Beschäftigte Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse sowie einen Zuschuss vom Dienstgeber. [4]Basis hierfür ist das anteilige Entgelt vor Beginn des Mutterschutzes. [5]Das hat zur Folge, dass für diesen Zeitraum kein Wertguthaben aufgebaut wird. [6]Es gilt die Regelung unter Punkt V. entsprechend. [7]Fällt die Mutterschutzfrist in die Freistellungsphase, wird während der Zeit des Mutterschutzes das in der Arbeitsphase verdiente Wertguthaben zur Auszahlung gebracht. [8]Denn bei der Freistellungsphase handelt es sich um eine dienstplanmäßige Freistellung, für deren Zeitraum die an sich geschuldete Arbeitsleistung bereits durch Vorarbeit erbracht wurde. [9]Ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld – falls ein solches nach Anrechnung der Leistungen des Dienstgebers in Betracht kommt – wird nicht gewährt, da der Ausfall der Arbeitsleistung nicht mutterschaftsbedingt ist.

Nr. 7 – Elternzeit

[1]Während der Gesamtdauer der Sabbatzeit besteht durchgehend eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gegen Entgelt. [2]Daher kann auch während der Gesamtdauer der Sabbatzeit – sowohl in der Arbeits- als auch in der Freistellungsphase – Elternzeit in Anspruch genommen werden. [3]Für diesen Fall wird die Sabbatzeit unterbrochen. [4]Die Zeit der Elternzeit wird auf die Sabbatzeit nicht angerechnet. [5]Nach der Elternzeit wird die Arbeits- bzw. Freistellungsphase fortgesetzt.

VIII.
Störfall/vorzeitiges Ende der Sabbatzeit

[1]Ein Störfall liegt vor, soweit das Wertguthaben nicht gemäß der Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV verwendet wird, insbesondere nicht laufend für eine Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen wird, oder nicht mehr für solche Zeiten gezahlt werden kann, da das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet wurde (§ 23b Absatz 2 Satz 1 SGB IV).

[2]Fälle dieser Art sind insbesondere:

- die vollständige oder teilweise Auszahlung des Wertguthabens für Zeiten, in denen keine Freistellung vorliegt,
- die Beendigung des Arbeitsverhältnisses z. B. wegen des Eintritts einer Erwerbsminderung bei der/dem Beschäftigten oder durch Kündigung, ohne dass der neue Dienstgeber das Wertguthaben übernimmt,
- Tod der/des Beschäftigten,
- Übertragung von Wertguthaben auf andere Personen.

[3]Der Störfall tritt grundsätzlich am Tag der nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens oder aber auch der Zahlungsunfähigkeit des Dienstgebers ein. [4]Im Störfall ist das Wertguthaben zu verbeitragen. [5]Die Verbeitragung kann nach dem Summenfelder-Modell (§ 23b Absatz 2a SGB IV) erfolgen. [6]Nach dem Summenfelder-Modell muss ab der ersten Gutschrift auf dem Wertguthaben die Differenz zwischen dem Betrag der Beitragsbemessungsgrenze (getrennt nach Versicherungszweigen) und dem tatsächlich in der Arbeitsphase verbeitragten Arbeitsentgelt ermittelt und auf einem besonderen Konto – getrennt nach Renten-/Arbeitslosenversicherung und Kranken-/Pflegeversicherung – festgehalten werden. [7]In der monatlichen Lohn- und Gehaltsabrechnung müssen zumindest 2 Summenfelder, jeweils ein Feld getrennt nach den Versicherungszweigen Renten-/Arbeitslosenversicherung und Kranken-/Pflegeversicherung, geführt und fortgeschrieben werden. [8]Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger bezeichnen diese Differenz als SV-Luft. [9]Alternativ zum Summenfelder-Modell ist auch eine Aufzeichnung der Wertguthaben nach dem Optionsmodell (§ 23b Absatz 2 SGB IV) möglich, wonach für die Abwicklung im Störfall als beitragsfälliges Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Absatz 1 SGB IV die Gesamtsumme der Arbeitsentgelte ohne Berücksichtigung einer Beitragsbemessungsgrenze maßgebend ist, soweit dieses Arbeitsentgelt im Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsleistung beitragspflichtig gewesen wäre.

Anhang zu § 44a und § 44b: Arbeitsvertragsformular für Lehrkräfte an Katholischen Freien Schulen und für Religionslehrer im Kirchendienst

Arbeitsvertrag gemäß § 44a/§44b AVO-DRS

Zwischen

(im Nachfolgenden Dienstgeber genannt)

vertreten durch

und

(im Nachfolgenden Beschäftigte/Beschäftigter genannt)

geboren am

wohnhaft in

Konfession

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Frau

wird ab eingestellt

in der Tätigkeit als[28]

☐ als Beschäftigte/r in Vollzeit

☐ als Beschäftigte/r in Teilzeit

☐ mit v. H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (das entspricht derzeit Wochenstunden)[29]

☐ mit Unterrichtsstunden (derzeitiges Regelmaß: Unterrichtsstunden)

☐ mit Monatsstunden[30]

☐ auf unbestimmte Zeit

☐ befristet

☐ mit Sachgrund gemäß Nr. 1 der Anlage K – 6 zur AVO-DRS bis einschließlich .

☐ zweckbefristet für die Dauer gemäß Nr. 1 der Anlage K – 6 zur AVO-DRS, längstens jedoch bis einschließlich .

☐ ohne Sachgrund[31] gemäß Nr. 2 der Anlage K – 6 zur AVO-DRS bis einschließlich .

☐ gemäß der Dienstvereinbarung nach Nr. 4 der Anlage K – 6 zur AVO-DRS, längstens jedoch bis einschließlich .

☒ Die/Der Beschäftigte ist – auch im Rahmen eines Teilzeitarbeitsverhältnisses – verpflichtet, im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten auf Anordnung des Dienstgebers Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit zu leisten.

§ 2

Die Probezeit beträgt

☐ sechs Monate

☐ .

§ 3

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach

a) den arbeitsvertraglichen Regelungen gem. der Bistums-KODA-Ordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart,

[28] Eingruppierungsrelevante Tätigkeit bei Erfüllern und Nichterfüllern gemäß Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zu den SR EntgO-L)
[29] Umrechnungsfaktor Wochenstunden : Monatsstunden ist 4,348 (vgl. § 24 Absatz 3 AVO-DRS)
[30] Umrechnungsfaktor Wochenstunden : Monatsstunden ist 4,348 (vgl. § 24 Absatz 3 AVO-DRS)
[31] Sachgrundlos nach § 14 Absatz 1 TzBfG.

b) den aufgrund der ZAK-Ordnung (Ordnung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission) erlassenen Rechtsvorschriften,

c) den Dienstvereinbarungen mit der Mitarbeitervertretung

in ihren jeweils geltenden Fassungen.

§ 4

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes mit den sich daraus ergebenden besonderen Rechten und Pflichten ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.

§ 5

(1)

☐ Die Eingruppierung der Lehrkraft richtet sich nach den Eingruppierungsregelungen der Entgeltordnung für Lehrkräfte (Anlage zu den SR EntgO-L) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

☐ Die Eingruppierung der Lehrkraft richtet sich nach der Entgeltordnung der Arbeitsvertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Anlage A zur AVO-DRS) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Die/Der Beschäftigte ist demnach in Entgeltgruppe SR EntgO-L/AVO-DRS eingruppiert.

(2) Der Dienstgeber ist berechtigt, der/dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen.

§ 6

Jede Änderung oder Ergänzung dieses Arbeitsvertrags, die nicht durch eine individuelle, unmittelbar zwischen den Parteien ausgehandelte Vereinbarung geschieht, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für Änderungen dieses Schriftformerfordernisses. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung. Für Nebenabreden im Sinne von § 2 Absatz 3 AVO-DRS gilt § 7.

§ 7

(1) Zu diesem Arbeitsvertrag wird folgende Nebenabrede vereinbart:

(2) Die Nebenabrede kann unabhängig von diesem Arbeitsvertrag mit einer Frist

☐ von zwei Wochen zum Monatsschluss

☐ von zum

gesondert schriftlich gekündigt werden.

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden (§ 2 Absatz 3 Satz 1 AVO-DRS).

§ 8

Sonstige Vereinbarungen:

§ 9

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 12 Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

.....	.....
Ort, Datum	Stempel und Unterschrift Dienstgeber
.....	.....
Ort, Datum	Unterschrift Beschäftigte/Beschäftigter

Anlagen des Arbeitsvertrages:

☒ Grundordnung des kirchlichen Dienstes

☐ Dienstordnung

☐ Aufgabenbeschreibung (Stellenbeschreibung)

☐ Derzeit bestehende Dienstvereinbarungen [32]

☐ Grundordnung für die Katholischen Freien Schulen

☐

Hinweis bzw. Merkblätter betreffend

☐ Verpflichtung kirchlicher Datenschutz

☐ Belehrung und Info AGG

wurden am anlässlich der Vereinbarung dieses Arbeitsvertrages übergeben/ausgehändigt.

.....	.....
Ort, Datum	Unterschrift Beschäftigte/Beschäftigter

Zutreffendes bitte ankreuzen!

[32] Hier sind die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bestehenden Dienstvereinbarungen aufzulisten und dem Mitarbeiter bei Vertragsschluss in geeigneter Form (z. B. elektronisch oder bei Bedarf in Papierform) zur Verfügung zu stellen.

C. Anlagen

Anlage A: Entgeltordnung zur AVO-DRS
(separate Druckausgabe)

Anlage B zur AVO-DRS: Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1–15

gültig vom 1. Oktober 2023 bis 31. Oktober 2024 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,31	5.394,35	5.593,59	6.301,27	6.837,15	7.042,26
14	4.542,64	4.885,93	5.167,63	5.593,59	6.246,27	6.433,67
13	4.188,38	4.508,07	4.748,54	5.215,72	5.861,53	6.037,38[33]
12	3.774,86	4.040,88	4.604,26	5.098,93	5.737,87	5.910,00
11	3.652,64	3.898,38	4.178,29	4.604,26	5.222,60	5.379,28
10	3.523,62	3.764,77	4.040,88	4.322,55	4.858,48	5.004,24
9b	3.136,59	3.369,08	3.520,54	3.939,07	4.295,09	4.423,96
9a[34]	3.136,59	3.369,08	3.520,54	3.939,07	4.295,09	-
8	2.946,46	3.173,48	3.299,66	3.419,58	3.552,10	3.634,13
7	2.772,35	2.994,05	3.160,84	3.287,05	3.388,03	3.476,36
6	2.725,66	2.945,10	3.067,49	3.192,41	3.274,43	3.362,77
5	2.618,93	2.834,95	2.957,34	3.073,61	3.167,15	3.230,26
4	2.500,70	2.718,69	2.871,67	2.957,34	3.043,02	3.098,08
3	2.468,79	2.681,96	2.743,16	2.841,06	2.920,62	2.987,93
2	2.302,84	2.504,49	2.565,69	2.626,88	2.767,62	2.914,51
1[35]	-	-	Je 3 Jahre	2.161,78	2.198,51	2.290,30

[33] Für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten in entsprechender Tätigkeit gilt:

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13	4.188,38	4.508,07	4.748,54	5.215,72	5.861,53	6.246,27

[34] Die Tabellenwerte der Entgeltgruppe 9a Stufe 1 bis 5 entsprechen den Tabellenwerten der Entgeltgruppe 9b Stufe 1 bis 5 und nehmen an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil; in Entgeltgruppe 9a ist die Stufe 6 nicht belegt.

[35] Ab 01.10.2022: Stufen 2 und 3 gestrichen. Stufenlaufzeit in Stufe 4 und 5 jeweils drei Jahre (bisher vier Jahre) gemäß KODA-Beschluss vom 05.10.2022

Anlage B zur AVO-DRS: Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1–15

gültig ab 1. November 2024 bis 31. Januar 2025 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.217,31	5.594,35	5.793,59	6.501,27	7.037,15	7.242,26
14	4.742,64	5.085,93	5.367,63	5.793,59	6.446,27	6.633,67
13	4.388,38	4.708,07	4.948,54	5.415,72	6.061,53	6.237,38[36]
12	3.974,86	4.240,88	4.804,26	5.298,93	5.937,87	6.110,00
11	3.852,64	4.098,38	4.378,29	4.804,26	5.422,60	5.579,28
10	3.723,62	3.964,77	4.240,88	4.522,55	5.058,48	5.204,24
9b	3.336,59	3.569,08	3.720,54	4.139,07	4.495,09	4.623,96
9a[37]	3.336,59	3.569,08	3.720,54	4.139,07	4.495,09	-
8	3.146,46	3.373,48	3.499,66	3.619,58	3.752,10	3.834,13
7	2.972,35	3.194,05	3.360,84	3.487,05	3.588,03	3.676,36
6	2.925,66	3.145,10	3.267,49	3.392,41	3.474,43	3.562,77
5	2.818,93	3.034,95	3.157,34	3.273,61	3.367,15	3.430,26
4	2.700,70	2.918,69	3.071,67	3.157,34	3.243,02	3.298,08
3	2.668,79	2.881,96	2.943,16	3.041,06	3.120,62	3.187,93
2	2.502,84	2.704,49	2.765,69	2.826,88	2.967,62	3.114,51
1[38]	-	-	Je 3 Jahre	2.361,78	2.398,51	2.490,30

[36] Für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten in entsprechender Tätigkeit gilt:

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13	4.388,38	4.708,07	4.948,54	5.415,72	6.061,53	6.446,27

[37] Die Tabellenwerte der Entgeltgruppe 9a Stufe 1 bis 5 entsprechen den Tabellenwerten der Entgeltgruppe 9b Stufe 1 bis 5 und nehmen an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil; in Entgeltgruppe 9a ist die Stufe 6 nicht belegt.

[38] Ab 01.10.2022: Stufen 2 und 3 gestrichen. Stufenlaufzeit in Stufe 4 und 5 jeweils drei Jahre (bisher vier Jahre) gemäß KODA-Beschluss vom 05.10.2022

Anlage B zur AVO-DRS: Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1–15

gültig ab 1. Februar 2025 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.504,26	5.902,04	6.112,24	6.858,84	7.424,19	7.640,58
14	5.003,49	5.365,66	5.662,85	6.112,24	6.800,81	6.998,52
13	4.629,74	4.967,01	5.220,71	5.713,58	6.394,91	6.580,44[39]
12	4.193,48	4.474,13	5.068,49	5.590,37	6.264,45	6.446,05
11	4.064,54	4.323,79	4.619,10	5.068,49	5.720,84	5.886,14
10	3.928,42	4.182,83	4.474,13	4.771,29	5.336,70	5.490,47
9b	3.520,10	3.765,38	3.925,17	4.366,72	4.742,32	4.878,28
9a[40]	3.520,10	3.765,38	3.925,17	4.366,72	4.742,32	-
8	3.319,52	3.559,02	3.692,14	3.818,66	3.958,47	4.045,01
7	3.135,83	3.369,72	3.545,69	3.678,84	3.785,37	3.878,56
6	3.086,57	3.318,08	3.447,20	3.578,99	3.665,52	3.758,72
5	2.973,97	3.201,87	3.330,99	3.453,66	3.552,34	3.618,92
4	2.849,24	3.079,22	3.240,61	3.330,99	3.421,39	3.479,47
3	2.815,57	3.040,47	3.105,03	3.208,32	3.292,25	3.363,27
2	2.642,84	2.853,24	2.917,80	2.982,36	3.130,84	3.285,81
1[41]	-	-	Je 3 Jahre	2.501,78	2.538,51	2.630,30

[39] Für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten in entsprechender Tätigkeit gilt:

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13	4.629,74	4.967,01	5.220,71	5.713,58	6.394,91	6.800,81

[40] Die Tabellenwerte der Entgeltgruppe 9a Stufe 1 bis 5 entsprechen den Tabellenwerten der Entgeltgruppe 9b Stufe 1 bis 5 und nehmen an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil; in Entgeltgruppe 9a ist die Stufe 6 nicht belegt.

[41] Ab 01.10.2022: Stufen 2 und 3 gestrichen. Stufenlaufzeit in Stufe 4 und 5 jeweils drei Jahre (bisher vier Jahre) gemäß KODA-Beschluss vom 05.10.2022

Anlage C zur AVO-DRS: Entgelttabelle zu § 55 Nr. 1 (Pflegedienst)[42]

gültig vom 1. April 2025 bis 30. April 2026 (monatlich in Euro)

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		5.097,32	5.268,39	5.820,78	6.464,70	6.748,74
P 15		4.992,50	5.149,06	5.540,47	6.008,91	6.187,80
P 14		4.876,97	5.029,76	5.411,69	5.930,62	6.025,31
P 13		4.761,46	4.910,45	5.282,90	5.551,83	5.621,28
P 12		4.530,37	4.671,80	5.025,33	5.242,50	5.343,51
P 11		4.299,33	4.433,17	4.767,77	4.989,97	5.090,99
P 10		4.070,43	4.194,92	4.548,07	4.718,51	4.825,84
P 9		3.883,65	4.070,43	4.194,92	4.434,43	4.535,43
P 8		3.600,40	3.757,59	3.964,57	4.132,22	4.366,71
P 7		3.414,69	3.600,40	3.889,43	4.036,57	4.188,13
P 6	2.930,44	3.100,59	3.271,86	3.636,14	3.729,00	3.904,10
P 5	2.828,00	3.060,63	3.129,01	3.243,28	3.329,01	3.530,40

[42] Entspricht Anlage E TVöD BT-B (VKA)

Anlage C zur AVO-DRS: Entgelttabelle zu § 55 Nr. 1 (Pflegedienst)[43]

gültig ab 1. Mai 2026 (monatlich in Euro)

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		5.240,04	5.415,90	5.983,76	6.645,71	6.937,70
P 15		5.132,29	5.293,23	5.695,60	6.177,16	6.361,06
P 14		5.013,53	5.170,59	5.563,22	6.096,68	6.194,02
P 13		4.894,78	5.047,94	5.430,82	5.707,28	5.778,68
P 12		4.657,22	4.802,61	5.166,04	5.389,29	5.493,13
P 11		4.419,71	4.557,30	4.901,27	5.129,69	5.233,54
P 10		4.184,40	4.312,38	4.675,42	4.850,63	4.960,96
P 9		3.992,39	4.184,40	4.312,38	4.558,59	4.662,42
P 8		3.701,21	3.862,80	4.075,58	4.247,92	4.488,98
P 7		3.510,30	3.701,21	3.998,33	4.149,59	4.305,40
P 6	3.012,49	3.187,41	3.363,47	3.737,95	3.833,41	4.013,41
P 5	2.907,18	3.146,33	3.216,62	3.334,09	3.422,22	3.629,25

[43] Entspricht Anlage E TVöD BT-B (VKA)

Anlage D zur AVO-DRS: Entgelttabelle zu § 45 Nr. 2 (Sozial- und Erziehungsdienst)[44]

gültig vom 1. April 2025 bis 30. April 2026 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.591,95	4.708,94	5.288,55	5.723,21	6.375,22	6.773,65
S 17	4.233,84	4.527,84	4.998,73	5.288,55	5.868,09	6.208,58
S 16	4.147,17	4.433,68	4.752,42	5.143,62	5.578,29	5.839,11
S 15	4.000,66	4.274,25	4.564,08	4.897,32	5.433,43	5.665,23
S 14	3.962,44	4.232,66	4.554,71	4.882,30	5.244,56	5.498,11
S 13	3.869,68	4.132,98	4.491,62	4.781,38	5.143,62	5.324,74
S 12	3.859,50	4.122,07	4.465,71	4.769,97	5.146,70	5.306,08
S 11b	3.808,48	4.067,31	4.249,15	4.712,82	5.075,04	5.292,38
S 11a	3.741,49	3.994,28	4.174,59	4.636,51	4.998,73	5.216,07
S 10	[nicht belegt]					
S 9	3.549,30	3.781,54	4.053,20	4.455,27	4.835,59	5.128,99
S 8b	3.481,39	3.708,79	3.980,49	4.380,82	4.759,33	5.049,51
S 8a	3.413,85	3.636,31	3.868,50	4092,49	4311,44	4541,67
S 7	3.333,59	3.550,19	3.765,70	3.987,31	4.153,80	4.404,69
S 6	[nicht belegt]					
S 5	[nicht belegt]					
S 4	3.201,81	3.408,76	3.597,33	3.725,30	3.848,61	4.043,12
S 3	3.034,89	3.229,62	3.410,78	3.577,12	3.653,23	3.744,14
S 2	2.829,14	2.948,41	3.036,64	3.132,45	3.240,19	3.347,95

[44] Entspricht Anlage C TvöD BT-B (VKA)

Anlage D zur AVO-DRS: Entgelttabelle zu § 45 Nr. 2 (Sozial- und Erzieungsdienst)[45]

gültig ab 1. Mai 2026 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.720,52	4.840,79	5.436,63	5.883,46	6.553,73	6.963,31
S 17	4.352,39	4.654,62	5.138,69	5.436,63	6.032,40	6.382,42
S 16	4.263,29	4.557,82	4.885,49	5.287,64	5.734,48	6.002,61
S 15	4.112,68	4.393,93	4.691,87	5.034,44	5.585,57	5.823,86
S 14	4.073,39	4.351,17	4.682,24	5.019,00	5.391,41	5.652,06
S 13	3.978,03	4.248,70	4.617,39	4.915,26	5.287,64	5.473,83
S 12	3.967,57	4.237,49	4.590,75	4.903,53	5.290,81	5.454,65
S 11b	3.915,12	4.181,19	4.368,13	4.844,78	5.217,14	5.440,57
S 11a	3.846,25	4.106,12	4.291,48	4.766,33	5.138,69	5.362,12
S 10	[nicht belegt]					
S 9	3.648,68	3.887,42	4.166,69	4.580,02	4.970,99	5.272,60
S 8b	3.578,87	3.812,64	4.091,94	4.503,48	4.892,59	5.190,90
S 8a	3.509,44	3.738,13	3.976,82	4.207,08	4.432,16	4.668,84
S 7	3.426,93	3.649,60	3.871,14	4.098,95	4.270,11	4.528,02
S 6	[nicht belegt]					
S 5	[nicht belegt]					
S 4	3.291,46	3.504,21	3.698,06	3.829,61	3.956,37	4.156,33
S 3	3.119,87	3.320,05	3.506,28	3.677,28	3.755,52	3.848,98
S 2	2.908,36	3.030,97	3.121,67	3.220,16	3.330,92	3.441,69

[45] Entspricht Anlage C TvöD BT-B (VKA)

Anlage E: [nicht belegt]

Anlage F zur AVO-DRS: Beträge der in der Entgeltordnung (Anlage A zur AVO-DRS) geregelten Zulagen

gültig vom 1. Oktober 2023 bis 31. Dezember 2023 (monatlich in Euro)

I. Entgeltgruppenzulagen gemäß Teil II und Teil III der Entgeltordnung

[1]Die Entgeltgruppenzulagen gemäß Teil II und Teil III der Entgeltordnung verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Bistums KODA für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben unberücksichtigt. [2]Sie betragen

Nr. der Entgeltgruppenzulage	Euro/Monat
1	170,88
2	161,18
3	149,49
4	141,02
5	136,70
6	133,31
7	(unbesetzt)
8	120,00
9	105,76
10	(unbesetzt)
11	63,11
12	(unbesetzt)
13	(unbesetzt)
14	(unbesetzt)
15	94,01

II. [nicht belegt]

III. [nicht belegt]

IV. [nicht belegt]

Anlage F zur AVO-DRS: Beträge der in der Entgeltordnung (Anlage A zur AVO-DRS) geregelten Zulagen

gültig vom 1. Januar 2024 bis 31. Oktober 2024 (monatlich in Euro)

I. Entgeltgruppenzulagen gemäß Teil II und Teil III der Entgeltordnung

[1]Die Entgeltgruppenzulagen gemäß Teil II und Teil III der Entgeltordnung verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Bistums KODA für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben unberücksichtigt. [2]Sie betragen

Nr. der Entgeltgruppenzulage	Euro/Monat
1	170,88
2	161,18
3	149,49
4	141,02
5	136,70
6	133,31
7	(unbesetzt)
8	120,00
9	105,76
10	(unbesetzt)
11	63,11
12	(unbesetzt)
13	(unbesetzt)
14	(unbesetzt)
15	94,01

II. [nicht belegt]

IIa. [nicht belegt]

III. [nicht belegt]

IV. [nicht belegt]

Anlage F zur AVO-DRS: Beträge der in der Entgeltordnung (Anlage A zur AVO-DRS) geregelten Zulagen

gültig ab 1. November 2024 bis 31. Januar 2025 (monatlich in Euro)

I. Entgeltgruppenzulagen gemäß Teil II und Teil III der Entgeltordnung

[1]Die Entgeltgruppenzulagen gemäß Teil II und Teil III der Entgeltordnung verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Bistums KODA für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben unberücksichtigt. [2]Sie betragen

Nr. der Entgeltgruppenzulage	Euro/Monat
1	179,01
2	168,85
3	156,61
4	147,73
5	143,21
6	139,66
7	(unbesetzt)
8	125,71
9	110,79
10	(unbesetzt)
11	66,11
12	(unbesetzt)
13	(unbesetzt)
14	(unbesetzt)
15	98,48

II. [nicht belegt]

IIa. [nicht belegt]

III. [nicht belegt]

IV. [nicht belegt]

Anlage F zur AVO-DRS: Beträge der in der Entgeltordnung (Anlage A zur AVO-DRS) geregelten Zulagen

gültig ab 1. Februar 2025 (monatlich in Euro)

I. Entgeltgruppenzulagen gemäß Teil II und Teil III der Entgeltordnung

[1]Die Entgeltgruppenzulagen gemäß Teil II und Teil III der Entgeltordnung verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Bistums KODA für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben unberücksichtigt. [2]Sie betragen

Nr. der Entgeltgruppenzulage	Euro/Monat
1	188,86
2	178,14
3	165,22
4	155,86
5	151,09
6	147,34
7	(unbesetzt)
8	132,62
9	116,88
10	(unbesetzt)
11	69,75
12	(unbesetzt)
13	(unbesetzt)
14	(unbesetzt)
15	103,90

II. [nicht belegt]

IIa. [nicht belegt]

III. [nicht belegt]

IV. [nicht belegt]

Anlage G zur AVO-DRS: Liste der aufgehobenen KODA-Beschlüsse

1 KODA-Dienstvertrag

Beschluss vom 06.10.1989, KABl. 1989, S. 687 ff.	(Gl.-Nr. 0.4.1)
Beschluss vom 12.12.1991, KABl. 1992, S. 39	(Gl.-Nr. 0.4.2)
Beschluss vom 14.12.1994, KABl. 1994, S. 265	(Gl.-Nr. 0.4.3)
Beschluss vom 24.06.1999, KABl. 1999, S. 562	(Gl.-Nr. 0.4.4/0.4.5)
Beschluss vom 16.09.2009, KABl. 2009, S. 319-321	(Gl.-Nr. keine)

2 Weitergeltung der bisherigen kirchlichen Regelungen und Inkrafttreten von Änderungen des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT)

Beschluss vom 31.08.1981, KABl. 1981, S. 279	(Gl.-Nr. 1.1.1.1)

3 Protokollnotiz zu Nr. 3 des KODA-Beschlusses vom 31.08.1981
(Lehrer Richtlinien und Regelungen zum Ortszuschlag)

Beschluss vom 12.12.1991, KABl. 1992, S. 39	(Gl.-Nr. 1.1.1.2)

4 Diözesanes Arbeitsvertragsrecht – hier: Regelung für die Zeit ab 01.10.2006

Beschluss vom 06.10.2006, KABl. 2006, S. 258 f.	(Gl.-Nr. 1.1.1.3)

5 Arbeitszeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit

Beschluss vom 24.11.2006, KABl. 2007, S. 12	(Gl.-Nr. 1.1.1.4)

6 Anrechnung eines Zweitstudiums auf die Bewährungszeit

Beschluss vom 02.06.1982, KABl. 1982, S. 453	(Gl.-Nr. 1.1.2.1)

7 Jubiläumszuwendungen

Beschluss vom 31.01.1983, KABl. 1983, S. 76 f.	(Gl.-Nr. 1.1.3.1)
Beschluss vom 27.01.1989, KABl. 1989, S. 429	(Gl.-Nr. 1.1.3.2)
Beschluss vom 15.03.1999, KABl. 1999, S. 480	(Gl.-Nr. 1.1.3.3)
Beschluss vom 07.11.2001, KABl. 2001, S. 548	(Gl.-Nr. 1.1.3.4/1.1.3.5)

8 Auslegung des Begriffs „Öffentlicher Dienst“

Beschluss vom 14.04.1983, KABl. 1983, S. 122	(Gl.-Nr. 1.1.4.1)

9 Übergangsgeld

Beschluss vom 14.04.1982, KABl. 1982, S.123	(Gl.-Nr. 1.1.5.1)
Beschluss vom 14.09.1992, KABl. 1992, S. 228	(Gl.-Nr. 1.1.5.2)

10 Beschäftigungszeit

Beschluss vom 04.07.1983, KABl. 1983, S. 154	(Gl.-Nr. 1.1.6.1)
Beschluss vom 18.03.1988, KABl. 1988, S. 156	(Gl.-Nr. 1.1.6.2)
Beschluss vom 14.09.1992, KABl. 1992, S. 228	(Gl.-Nr. 1.1.6.3)

11 Dienstzeit

Beschluss vom 04.07.1983, KABl. 1983, S. 154	(Gl.-Nr. 1.1.7.1)
Beschluss vom 27.01.1989, KABl. 1989, S. 429	(Gl.-Nr.1.1.7.2/1.1.7.3)

12 § 70 BAT

Beschluss vom 16.01.1984, KABl. 1984, S. 405	(Gl.-Nr. 1.1.8.1)
Beschluss vom 12.03.1990, KABl. 1990, S. 98	(Gl.-Nr. 1.1.8.2)

13 Außerkraftsetzten des MTL für Arbeiter der Länder (MTL II)

Beschluss vom 09.04.1984, KABl. 1984, S. 488 f.	(Gl.-Nr. 1.1.9.1)

14 Änderung von §§ 23a, 23b BAT (Bewährungsaufstieg)

Beschluss vom 25.02.1987, KABl. 1987, S. 100	(Gl.-Nr. 1.1.10.1)
Beschluss vom 14.09.1992, KABl. 1992, S. 228	(Gl.-Nr. 1.1.10.2)
Beschluss vom 14.09.1992, KABl. 1992, S. 228	(Gl.-Nr. 1.1.10.3)
Beschluss vom 07.11.2001, KABl. 2001, S. 548	(Gl.-Nr. 1.1.10.4)

	Beschluss vom 05.05.2006, KABl. 2006, S. 151	(Gl.-Nr. 1.1.10.5)
	Beschluss vom 26.11.2007, KABl. 2008, S. 7 f.	(Gl.-Nr. 1.1.10.6)
	Beschluss vom 12.11.2008, KABl. 2008, S. 398	(Gl.-Nr. 1.1.10.7)
	Beschluss vom 25.11.2009, KABl. 2010, S. 54	(Gl.-Nr. keine)
15	Zahlung von Zeitzuschlägen	
	Beschluss vom 25.02.1987, KABl. 1987, S. 252	(Gl.-Nr. 1.1.11.1)
	Beschluss vom 08.02.1993, KABl. 1993, S. 380	(Gl..-Nr. 1.1.11.2)
16	Ergänzung von § 15 BAT – Regelmäßige Arbeitszeit	
	Beschluss vom 27.01.1989, KABl. 1989, S. 430	(Gl.-Nr. 1.1.12.1)
17	Ergänzung von § 50 BAT (Sonderurlaub)	
	Beschluss vom 20.02.1991, KABl. 1991, S. 463	(Gl.-Nr. 1.1.13.1)
18	Änderung von § 3 Buchstabe d BAT	
	Beschluss vom 27.06.1991, KABl. 1991, S. 603	(Gl.-Nr. 1.1.14.1.)
19	65. Tarifvertrag zur Änderung des BAT vom 30.10.1990	
	Beschluss vom 11.09.1991, KABl. 1991, S. 711	(Gl.-Nr. 1.1.15.1)
20	§ 46 BAT Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	
	Beschluss vom 11.09.1991, KABl. 1991, S. 711	(Gl.-Nr. 1.1.16.1)
	Beschluss vom14.10.1994, KABl. 1994, S. 268	(Gl.-Nr. 1.1.16.2)
	Beschluss vom 15.03.1999, KABl. 1999, S. 480	(Gl.-Nr. 1.1.16.3)
	Beschluss vom 28.11.2002, KABl. 2003, S. 303	(Gl.-Nr. 1.1.16.4)
21	Änderung von § 37 Absatz 1 und 2 BAT (Krankenbezüge)	
	Entscheidung des Bischofs vom 29.04.1993, KABl. 1993, S. 412	(Gl.-Nr. 1.1.17.1)
22	Regelung für weitere Arbeitsbefreiung (§ 52 BAT/KODA)	
	Beschluss vom 12.11.1996, KABl. 1997, S. 318	(Gl.-Nr. 1.1.18.1)
	Beschluss vom 04.12.2000, KABl. 2001, S. 342	(Gl.-Nr. 1.1.18.2)
	Beschluss vom 05.05.2006, KABl. 2006, S. 152	(Gl.-Nr. 1.1.18.3)
	Beschluss vom 26.11.2007, KABl. 2008, S. 7	(Gl.-Nr. 1.1.18.4)
	Beschluss vom 12.11.2008, KABl. 2008, S. 399	(Gl.-Nr. 1.1.18.5)
	Beschluss vom 25.11.2009, KABl. 2010, S. 54	(Gl.-Nr. keine)
23	Änderungen des BAT i. d. F. der Beschlüsse der Bistums-KODA	
	Beschluss vom 15.03.1999, KABl. 1999, S. 480	(Gl.-Nr. 1.1.19.1)
	Beschluss vom 20.01.2000, KABl. 2000, S. 73	(Gl.-Nr. 1.1.19.2)
24	Regelung sozialer Leistungen (Beihilfen für Pflichtversicherte)	
	Beschluss vom 06.10.1989, KABl. 1989, S. 686	(Gl.-Nr. 1.1.20.1)
	Beschluss vom 14.10.1994, KABl. 1994, S. 268	(Gl.-Nr. 1.1.20.2)
	Beschluss vom 15.03.1999, KABl. 1999, S. 480	(Gl.-Nr. 1.1.20.3/1.1.20.4)
25	Ergänzung des § 26 BAT – Bestandteile der Vergütung	
	Beschluss vom 15.03.1999, KABl. 1999, S. 480	(Gl.-Nr. 1.1.21/1.1.21.1)
26	Aussetzung des Vollzugs der Tarifverträge zur Neuregelung der Vergütungen, Löhne usw. im Landesbereich für 2000	
	Beschluss vom 01.03.2000, KABl. 2000, S. 96	(Gl.-Nr. 1.1.22.1)
27	Befristete Änderung des Tarifvertrags über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16.03.1977 i. d. F. des Änderungstarifvertrags Nr. 7 vom 26.05.1992	
	Beschluss vom 16.02.2001, KABl. 2001, S. 431	(Gl.-Nr. 1.1.23/1.1.23.1)
28	Regelung eines Anspruchs auf drei zusammenhängende Wochen Erholungsurlaub in den schulischen Sommerferien für Eltern (§ 47 Absatz 6 BAT/KODA)	

	Beschluss vom 09.02.2004, KABl. 2004, S. 86	(Gl.-Nr. 1.1.24/1.1.24.1)
29	Beschluss der Bistums-KODA vom 18. September 2008: Vergütungserhöhung	
	Beschluss vom 18.09.2008, KABl. 2008, S. 306	(Gl.-Nr. 1.1.25/1.1.25.1)
30	Vergütungserhöhung, Arbeitszeit, Grundvergütung	
	Beschluss vom 03.07.2009, KABl. 2009, S. 204	(Gl.-Nr. 1.1.26/1.1.26.1)
31	Besoldungsordnung für Mesner	
	Beschluss vom 02.06.1982, KABl. 1982, S. 452	(Gl.-Nr. 1.2.1.1)
	Beschluss vom 27.06.1991, KABl. 1991, S. 603	(Gl.-Nr. 1.2.1.2)
	Beschluss vom 16.03.1992, KABl. 1992, S. 87	(Gl.-Nr. 1.2.1.3)
32	Eingruppierung von Hausmeistern, die nicht an Schulen und Verwaltungsgebäuden tätig sind	
	Beschluss vom 02.06.1982, KABl. 1982, S. 453	(Gl.-Nr. 1.2.2.1)
	Beschluss vom 27.06.1991, KABl. 1991, S. 603	(Gl.-Nr. 1.2.2.2)
	Beschluss vom 16.03.1992, KABl. 1992, S. 87	(Gl.-Nr. 1.2.2.3)
	Beschluss vom 23.03.2007, KABl. 2007, S.134	(Gl.-Nr. keine)
33	Eingruppierung der Fachhochschulabsolventen/Absolventen an einem Seminar für Gemeindepastoral und Religionspädagogik	
	Beschluss vom 04.07.1983, KABl. 1983, S. 154	(Gl.-Nr. 1.2.3.1)
	Beschluss vom 14.12.1989, KABl. 1990, S. 25	(Gl.-Nr. 1.2.3.2)
	Beschluss vom 12.12.1991, KABl. 1992, S. 38	(Gl.-Nr. 1.2.3.3)
	Beschluss vom 08.02.1993, KABl. 1993, S. 380	(Gl.-Nr. 1.2.3.3)
	Beschluss vom 16.01.1984, KABl. 1984, S. 405	(Gl.-Nr. 1.2.3.4)
	Beschluss vom 21.11.2011, KABl. 2012, S. 9	(Gl.-Nr. keine)
34	Einzelstunden- und Pauschalvergütungssätze von nebenberuflich erteiltem Religionsunterricht	
	Beschluss vom 17.10.1983, KABl. 1983, S. 322	(Gl.-Nr. 1.2.4.1)
35	Regelung der Arbeitsverhältnisse von nebenamtlich tätigen Mitarbeitern	
	Beschluss vom 09.04.1984, KABl. 1984, S. 486 ff.	(Gl.-Nr. 1.2.5.1)
	Beschluss vom 18.03.1988, KABl. 1988, S. 156	(Gl.-Nr. 1.2.5.2)
	Beschluss vom 22.02.1991, KABl. 1991, S. 463	(Gl.-Nr. 1.2.5.3)
	Beschluss vom 14.09.1992, KABl. 1992, S. 228	(Gl.-Nr. 1.2.5.4)
	Beschluss vom 15.03.1999, KABl. 1999, S. 480	(Gl.-Nr. 1.2.5.5/1.2.5.6)
36	Eingruppierung und Arbeitszeit nebenamtlich tätiger Kirchenmusiker	
	Beschluss vom 09.04.1984, KABl. 1984, S. 488	(Gl.-Nr. 1.2.6.1)
	Beschluss vom 18.03.1988, KABl. 1988, S. 156	(Gl.-Nr. 1.2.6.2)
37	Regelung der Vergütung für Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, wenn sie im Anschluss an die Hochschulbildung im kirchlichen Dienst angestellt werden	
	Beschluss vom 23.07.1984, KABl. 1984, S. 583 ff.	(Gl.-Nr. 1.2.7.1)
	Beschluss vom 13.03.1985, KABl. 1985, S. 153 ff.	(Gl.-Nr. 1.2.7.2/1.2.7.3)
38	Regelung der Regelstundenmaße der Religionslehrer i. K.	
	Beschluss vom 23.07.1984, KABl. 1984, S. 583	(Gl.-Nr. 1.2.8/1.2.8.1)
	Beschluss vom 11.03.1998, KABl. 1998, S. 78	(Gl.-Nr. 1.2.8.2)
	Beschluss vom 31.07.2003, KABl. 2003, S. 600	(Gl.-Nr. 1.2.8.3)
39	Eingruppierung von Zweitkräften in Kindergärten und Kindertagesstätten	
	Beschluss vom 21.11.1986, KABl. 1987, S. 41	(Gl.-Nr. 1.2.9/1.2.9.1/1.2.9.2)
	Beschluss vom 15.10.1990, KABl. 1990, S. 238	(Gl.-Nr. 1.2.9.3/1.2.9.4)
	Beschluss vom 14.10.1991, KABl. 1991, S. 712	(Gl.-Nr. 1.2.9.5)
	Beschluss vom 16.03.1992, KABl. 1992, S. 86/87	(Gl.-Nr. 1.2.9.6)
	Beschluss vom 25.11.2009, KABl. 2010, S. 54	(Gl.-Nr. keine)

40 Regelung der Arbeitsverhältnisse der nebenamtlich tätigen Mitarbeiter im Religionsunterricht

Beschluss vom 21.11.1986, KABl 1987, S. 41	(Gl.-Nr. 1.2.10.1)
Beschluss vom 18.03.1988, KABl.1988, S. 156	(Gl.-Nr. 1.2.10.2)

41 Eingruppierung der Mitarbeiter in der ambulanten Pflege

Beschluss vom 18.03.1988, KABl. 1988, S. 157	(Gl.-Nr. 1.2.11.1)
Beschluss vom 06.10.1989, KABl. 1989, S. 685	(Gl.-Nr. 1.2.11.2)

42 Neuregelung der Eingruppierung der Mitarbeiter in der Haus- und Familienpflege

Beschluss vom 27.06.1991, KABl. 1991, S. 603	(Gl.-Nr. keine)

43 Eingruppierung von Fachhauswirtschafterinnen für ältere Menschen

Beschluss vom 15.10.1990, KABl. 1990, S. 237	(Gl.-Nr. 1.2.12.1)

44 Eingruppierung von Mitarbeitern im Religionsunterricht mit abgeschlossener Ausbildung in „Theologie im Fernkurs“

Beschluss vom 12.12.1991, KABl. 1992, S. 39	(Gl.-Nr. 1.2.13.1)

45 Eingruppierung von Pfarramtssekretärinnen

Beschluss vom 16.03.1992, KABl. 1992, S. 86	(Gl.-Nr. 1.2.14.1)

46 Protokollnotiz zu Nr. 3 von BAT SR 2r

Beschluss vom 07.11.2001, KABl. 2001, S. 548	(Gl.-Nr. 1.2.15)

47 Vergütung bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen i. S. d. § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV

Beschluss vom 13.03.2003, KABl. 2003, S. 456	(Gl.-Nr. 1.2.16.1)
Beschluss vom 05.05.2006, KABl. 2006, S. 151	(Gl.-Nr. 1.2.16.2)
Beschluss vom 26.11.2007, KABl. 2008, S. 8	(Gl.-Nr. 1.2.16.3)
Beschluss vom 12.11.2008, KABl. 2008, S. 398	(Gl.-Nr. 1.2.16.4)
Beschluss vom 25.11.2009, KABl. 2010, S. 54	(Gl.-Nr. keine)

48 Regelung der Rechtsverhältnisse der Vorpraktikanten im Erziehungsdienst

Beschluss vom 23.07.1984, KABl. 1984, S. 583 f.	(Gl.-Nr. 1.3.1.1)
Beschluss vom 27.01.1989, KABl. 1989, S. 428	(Gl.-Nr. 1.3.1.2/1.3.1.3/1.3.1.4/1.3.1.5)

49 Regelung
- der Arbeitsbedingungen der Praktikanten/Innen des Sozial- und Erziehungsdienstes
- des Entgelts für Gemeindeassistenten, Pastoralassistenten, Referendare im kirchlichen Vorbereitungsdienst zur Erlangung der Lehrbefähigung im Fach kath. Religionslehre an beruflichen Schulen

Beschluss vom 23.07.1984, KABl. 1984, S. 583 ff.	(Gl.-Nr. 1.3.2.1)
Beschluss vom 13.03.1985, KABl. 1985, S. 153	(Gl.-Nr. 1.3.2.2/1.3.2.3/1.3.2.4/1.3.2.5)

50 Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Pastoralpraktikanten

Beschluss vom 18.10.1985, KABl. 1985, S. 358	(Gl.-Nr. 1.3.3.1)

51 Regelung der Ausbildungsverhältnisse für Praktikanten vor der Aufnahme in die Fachhochschule für Sozial- und Religionspädagogik und der Praktikanten vor der Aufnahme in das Seminar für Gemeindepastoral und Religionspädagogik

Beschluss vom 18.10.1985, KABl. 1985, S. 359	(Gl.-Nr. 1.3.4.1)
Beschluss vom 27.01.1989, KABl. 1989, S. 429	(Gl.-Nr. 1.3.4.2/1.3.4.3)

52 Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten für den Beruf des Altenpflegers und Haus- und Familienpflegers

Beschluss vom 25.09.1986, KABl. 1986, S. 866	(Gl.-Nr. 1.3.5.1)
Beschluss vom 06.10.1989, KABl. 1989, S. 686	(Gl.-Nr. 1.3.5.2/1.3.5.3)

53 Tarifvertrag über eine Zuwendung für Ärztinnen/Ärzte im Praktikum Änderung von § 1 Absatz 2 Nr. 2 Buchstabe b

Entscheidung des Bischofs vom 29.04.1993, KABl. 1993, S. 412 (Gl.-Nr. 1.3.6.1)

54 Änderung von § 6 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe a Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen / Praktikanten (TVPrakt)

Beschluss vom 29.04.1993, KABl. 1993, S. 412 (Gl.-Nr. 1.3.7.1)

55 Änderung von § 13 Satz 1 Buchstabe a Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen / Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden

Beschluss vom 29.04.1993, KABl. 1993, S. 412 (Gl.-Nr. 1.3.8.1)

56 Änderung von § 11 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a Manteltarifvertrag für Auszubildende

Beschluss vom 29.04.1993, KABl. 1993, S. 412 (Gl.-Nr. 1.3.9.1)

57 Darlehen für die Anschaffung eines Personenkraftwagens

Beschluss vom 31.08.1981, KABl. 1981, S. 279 (Gl.-Nr. 1.4.1.1)
Beschluss vom 06.10.1989, KABl. 1989, S. 686 f. (Gl.-Nr. 1.4.1.2)
Beschluss vom 14.10.1994, KABl. 1994, S. 265 (Gl.-Nr. 1.4.1.3)
Beschluss vom 07.11.2001, KABl. 2001, S. 548 (Gl.-Nr. 1.4.1.4/1.4.1.5)

58 Sonderurlaub für Bildungsmaßnahmen

Beschluss vom 14.04.1983, KABl. 1983, S. 122 f. (Gl.-Nr. 1.4.2.1)

59 Nicht-Anrechnung des Mutterschaftsurlaubes auf den Erholungsurlaub

Beschluss vom 14.04.1983, KABl. 1983, S. 122 f. (Gl.-Nr. 1.4.3.1)

60 Urlaubsgeld bei Eintritt der gesetzlichen Mutterschutzfrist bzw. des Mutterschutzurlaubes

Beschluss vom 14.04.1983 Teil A und C, KABl. 1983, S. 122 ff. (Gl.-Nr. 1.4.4.1)

61 Jährliche Sonderzuwendung

Beschluss vom 14.04.1982, KABl. 1983, S.124 (Gl.-Nr. 1.4.5.1)
Beschluss vom 14.09.1992, KABl. 1992, S. 228 (Gl.-Nr. 1.4.5.2)
Beschluss vom 14.09.1992, KABl. 1992, S. 228 (Gl.-Nr. 1.4.5.3)

62 Beschäftigungsförderungsgesetz

Beschuss vom 18.10.1985, KABl. 1985, S. 358 (Gl.-Nr. 1.4.6.1)

63 Regelung für den Eintritt in den Vorruhestand

Beschluss vom 13.12.1985, KABl. 1985, S. 388 (Gl.-Nr. 1.4.7.1)

64 Soziale Leistungen Teil V

Beschluss vom 06.10.1989, KABl. 1989, S. 686 (Gl.-Nr. 1.4.9.1)

65 Altersteilzeitregelung

Beschluss vom 14.12.1989, KABl. 1990, S. 25 (Gl.-Nr. 1.4.10.1)
Beschluss vom 29.10.2009, KABl. 2009, S. 340 (Gl.-Nr. keine)

66 Regelung über Fahrkostenzuschüsse

Beschluss vom 31.01.1983, KABl. 1983, S. 76 f. (Gl.-Nr. 1.4.11.1)
Beschluss vom 06.10.1989, KABl. 1989, S. 686 (Gl.-Nr. 1.4.11.2)
Beschluss vom 16.02.2001, KABl. 2001, S. 432 (Gl.-Nr. 1.4.11.3)
Beschluss vom 07.11.2001, KABl. 2001, S. 548 (Gl.-Nr. 1.4.11.4/1.4.11.5/ 1.4.11.6)

67 Pauschalversteuerung der Fahrtkostenzuschüsse zwischen Wohnung und Dienststätte

Beschluss vom 12.03.1990, KABl. 1990, S. 98 (Gl.-Nr. 1.4.12.1)

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

Beschluss vom 28.11.2002, KABl. 2003, S. 303 (Gl.-Nr. 1.4.16.1)

69 Verzicht auf Leistungen

Beschluss vom 20.02.1991, KABl. 1991, S. 463 (Gl.-Nr. 1.4.14.1/ 1.4.14.2)

70 Ergänzende Regelungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung vom 15.04.2002 (KABl. 2002, S. 161)

Beschluss vom 26.09.2002, KABl. 2002, S. 206 f. (Gl.-Nr. 1.4.15/1.4.15.1)
Beschluss vom 13.03.2003, KABl. 2003, S. 456 (Gl.-Nr. 1.4.15.2)
Beschluss vom 14.10.2004, KABl. 2004, S. 267 (Gl.-Nr. 1.4.15.3)

71 [nicht belegt]

Anlage H: Liste der fortgeltenden KODA-Beschlüsse

Nr.	Beschlussinhalt	Beschlussdatum	KABl.
1	Ergänzende Regelungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung vom 01.10.2007	05.12.2018	2019 Nr. 4, S. 126
2	Richtlinien für die Gewährung von Darlehen zur Anschaffung von Kraftfahrzeugen	28.04.2014 und 05.06.2014	2014 Nr. 11, S. 415 f.
3	Mietzuschüsse	07.11.2001	2001, S. 548

H – 1 Ergänzende Regelungen zum Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung vom 15. April 2002

Beschluss der Bistums-KODA vom 5. Dezember 2018, KABl. 2019, S. 126

§ 1
Umwandelbare Entgeltbestandteile

(1) Entgeltbestandteile können umgewandelt werden, soweit sie nicht gesetzlich oder nach Absatz 2 von der Entgeltumwandlung ausgeschlossen sind.

(2) Nicht umgewandelt werden können

a) Einnahmen, die nach § 1 Absatz 1 Nr. 1 bis 3 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind,

b) Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld (§ 1 Absatz 1 Nr. 6 SvEV),

c) steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 und § 3 Nr. 26a EStG genannten steuerfreien Einnahmen (§ 1 Absatz 1 Nr. 16 SvEV),

d) Krankengeldzuschüsse (§ 22 Absatz 2 bis 4 AVO-DRS).

(3) Umgewandelt werden kann

– ein monatlich gleichbleibender Betrag oder

– ein monatlich gleichbleibender Betrag zuzüglich in einem Monat ein Betrag aus einer Einmalzahlung oder

– in einem Monat ein Betrag aus einer Einmalzahlung.

(4) Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, soll die/der Beschäftigte jährlich einen Beitrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV für ihre/seine betriebliche Altersversorgung verwenden.

§ 2
Zuschuss nach Absatz 5 des Beschlusses der Zentral-KODA

(1) $_1$Der Zuschuss wird für jeden Monat geleistet, in welchem Arbeitsentgelt umgewandelt wird. $_2$Er wird mit den laufenden monatlichen Bezügen zahlbar gemacht und an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt.

(2) $_1$Abweichend von Absatz 1 Satz 2 kann eine einmalige jährliche Zahlung des Zuschusses erfolgen, wenn hierfür gravierende abrechnungstechnische oder steuerrechtliche Notwendigkeiten vorliegen. $_2$Der Zuschuss ist spätestens zum Zahltermin des Entgelts für den Monat Dezember fällig.

§ 3
Verfahren

(1) Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist von der/dem Beschäftigten spätestens sechs Wochen vor dem Zahltag, zu dem die entsprechende Vereinbarung in Kraft treten soll, dem Dienstgeber gegenüber geltend zu machen.

(2) [1]Die Entgeltumwandlung kommt durch Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien zustande. [2]Während des laufenden Kalenderjahres kann die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung nur für die Zukunft geändert oder gekündigt werden.

§ 4
Inkrafttreten

Diese Regelung tritt zum 1. Januar 2019 in Kraft.

H – 2 Richtlinien für die Gewährung von Darlehen zur Anschaffung von Kraftfahrzeugen

Beschluss der Bistums-KODA vom 31.08.1981, KABl. 1981, S. 279, in der Fassung vom 01.01.2002, KABl. 2002, S. 41 f., zuletzt geändert (Neufassung) durch Beschluss der Bistums-KODA vom 28.04.2014 und 05.06.2014, KABl. 2014, Nr. 11, S. 415 f.

I. Richtlinien für die Gewährung von Darlehen zur Anschaffung von Kraftfahrzeugen

Präambel

[1]Die Diözese Rottenburg-Stuttgart als Flächendiözese hat in ihrer Eigenschaft als Dienstgeber ein Interesse daran, dass die Beschäftigten ihre dienstlichen Aufträge vor Ort erledigen können. [2]Damit für diese Zwecke keine Dienstfahrzeuge durch den Dienstgeber vorgehalten werden müssen, unterstützen die Diözese und die kirchlichen Rechtsträger in ihrem Bereich die Beschäftigten beim Kauf eines privateigenen Kraftfahrzeuges.

§ 1
Geltungsbereich

Diese Richtlinien gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beschäftigte) im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung.

§ 2
Darlehenshöhe, Darlehenskonditionen

(1) [1]Beschäftigte nach § 1 erhalten für die Anschaffung eines privateigenen Kraftfahrzeuges (Pkw oder Motorrad, Moped etc.) auf Antrag einen Gehaltsvorschuss in Höhe von 2.600 Euro und ein Darlehen in Höhe von 7.400 Euro, sofern das Kraftfahrzeug für den Dienstreiseverkehr vom Dienstgeber zugelassen ist. [2]Gehaltsvorschuss und/oder ein Darlehen können pro Kraftfahrzeug nur einmal gewährt werden.

(2) [1]Das Darlehen ist für die Darlehenslaufzeit mit dem Darlehenszinssatz des Kirchlichen Hilfsfonds der Diözese Rottenburg-Stuttgart zu verzinsen. [2]Es gilt der Zinssatz zum Zeitpunkt des Abschlusses des Darlehensvertrages für die gesamte Darlehenslaufzeit.

(3) [1]Das Darlehen wird nur bis zu der Höhe gewährt, welche die Summe aus Gehaltsvorschuss und Darlehen die Anschaffungskosten des Kraftfahrzeuges nicht übersteigt. [2]Das Darlehen kann auch zur Finanzierung einer Leasingsonderzahlung im Falle eines Leasingvertrages gewährt werden.

(4) Für die Ersatzbeschaffung eines Kraftfahrzeuges, für das bereits ein Gehaltsvorschuss oder ein Gehaltsvorschuss zusammen mit einem neuen Darlehen in Anspruch genommen wurde, wird ein neuer Gehaltsvorschuss bzw. ein neues Darlehen nur bis zur Höhe des maximalen Darlehensbetrages gewährt (Aufstockung).

(5) Darlehen und Gehaltsvorschuss sind in dieser Reihenfolge in 60 gleichen Monatsraten zu tilgen, wenn nicht auf Wunsch der/des Beschäftigten eine kürzere Laufzeit vereinbart wird.

§ 3
Darlehen für Auszubildende

Auszubildenden kann ein zinsloses Darlehen (Gehaltsvorschuss) i. H. v. 2.600 Euro gewährt werden, das in der Regel mit Ausbildungsende zurückzuzahlen ist.

§ 4
Rückzahlung

Bei vorzeitiger Beendigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses ist der Rest des Gehaltsvorschusses bzw.

Darlehens in einer Summe sofort zur Rückzahlung fällig.

§ 5
Ausnahmen

Von diesen Regelungen kann das Bischöfliche Ordinariat in begründeten Einzelfällen abweichen.

II. Inkrafttreten

(1) Diese Richtlinien treten zum 1. Juli 2014 in Kraft.

(2) Diese Richtlinien ersetzen zum 1. Juli 2014 den Beschluss der Bistums-KODA vom 31. August 1981, KABl. 1981, S. 279, in der Fassung vom 1. Januar 2002, KABl. 2002, S. 41 f.

H – 3 Regelung über Mietzuschüsse[46]

Beschluss der Bistums-KODA vom 7. November 2001, KABl. 2001, S. 548, Neufassung ab 1. Januar 2002.

Teil III (Mietzuschüsse) des KODA-Beschlusses über die Regelung sozialer Leistungen vom 6. Oktober 1989 (KABl. 1989, S. 687, und KABl. 1990, S. 25) wird wie folgt neu gefasst:

1. Hauptamtlich beschäftigte Mitarbeiter, die überwiegend zum Unterhalt ihrer Familie beitragen oder alleinstehend sind und die keine eigene Wohnung am Dienstort oder in dessen näherem Einzugsbereich haben, erhalten auf Antrag einen Mietzuschuss für den familiengerechten Teil ihrer Wohnung, wenn die zumutbare Miete überschritten wird. Als familiengerechte Wohnungsgröße gelten folgende Wohnflächen:

Für 1 Person bis zu 40 m²	Für 4 Personen bis zu 95 m²
Für 2 Personen bis zu 65 m²	Für 5 Personen bis zu 110 m²
Für 3 Personen bis zu 80 m²	Für jede weitere Person 10 m²

   Berücksichtigt werden der Mitarbeiter, sein Ehegatte, seine Lebenspartnerin/ sein Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnergesetzes und kindergeldberechtigte, kinderzuschussberechtigte und kinderzuschlagsberechtigte Kinder.

2. Als zumutbare Miete gelten folgende Vomhundertsätze der Einkünfte des Mitarbeiters und seines Ehegatten beziehungsweise seiner Lebenspartnerin/ seines Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnergesetzes:

unter 1.790 Euro monatlich = 18 v. H.	ab 2.812 Euro monatlich = 21 v. H.
ab 1.790 Euro monatlich = 19 v. H.	ab 3.323 Euro monatlich = 22 v. H.
ab 2.301 Euro monatlich = 20 v. H.	

   Der Vomhundertsatz erhöht sich um jeweils 1 v. H. je 511 Euro höherer Einkünfte. Einkünfte im Sinne dieser Bestimmung sind die regelmäßigen monatlichen Bruttobezüge des Mitarbeiters und seines Ehegatten beziehungsweise seiner Lebenspartnerin/ seines Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnergesetzes einschließlich sonstiger Einkünfte, auf die ein Rechtsanspruch besteht, wie z. B. Renten, Versorgungsbezüge und Unterhaltszahlungen. Das gesetzliche Kindergeld, Erziehungsgeld nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz – BAföG – bleiben unberücksichtigt.

3. Als Höchstbetrag wird ein Quadratmeterpreis von 6 Euro anerkannt.

4. Soweit Anspruch auf staatliches Wohngeld besteht, besteht kein Anspruch auf Mietzuschuss.

5. Der Zuschuss wird in Höhe des Differenzbetrages zwischen der gezahlten Miete für den familiengerechten Teil der Wohnung und der errechneten zumutbaren Mietbelastung gezahlt.

   Für die Berechnung der zumutbaren Mietbelastung und die Festsetzung des Mietzuschusses sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung maßgebend. Änderungen des Familienstandes, Familiengröße, Miete und Wohnungsgröße werden ab 1. des Monats berücksichtigt, in dem das maßgebende Ereignis eingetreten ist und der Mitarbeiter dies innerhalb von einem Monat nach Eintritt der Änderung beantragt. Im Übrigen, insbesondere bei der Ermittlung der Einkünfte, ist jeweils der 1. Januar des Kalenderjahres maßgebend, für das Mietzuschuss zu gewähren ist. Vergütungserhöhungen bleiben im laufenden Kalenderjahr unberücksichtigt. Der Mietzuschuss wird auf volle Euro aufgerundet. Ergibt sich bei der Berechnung ein Betrag von weniger als 10 Euro, wird kein Zuschuss gezahlt. Die Zahlung eines Zuschusses entfällt auch, wenn dem Mitarbeiter eine Bedienstetenwohnung angeboten

[46] Gilt auch für die kirchlichen Beamten (KABl. 1983, S. 77)

wird, deren Bezug für ihn zumutbar ist. Bei voll möblierten Wohnungen wird für die Möblierung durch den Vermieter ein Abschlag von 30 v. H., bei Teilmöblierung ein Abschlag von 15 v. H. auf den tatsächlichen Mietzins in Anrechnung gebracht.

Anlage K: Liste der für die Diözese Rottenburg-Stuttgart in Kraft gesetzten Zentral-KODA- bzw. ZAK-Beschlüsse

K – 1: Entgeltumwandlung

Beschluss der Zentral-KODA vom 15. April 2002, in der Fassung des Beschlusses vom 8. November 2018, KABl. 2019, S. 280 f.

Unter Bezugnahme § 19 Abs. 1 und § 20 Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) beschließt die Zentral-KODA gemäß § 3 Absatz 1 Ziffer 1 ZKO folgende Regelung:

(1) [1]Der Mitarbeiter (Arbeitnehmer und zu seiner Ausbildung Beschäftigte) hat Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der auch seine zusätzliche betriebliche Altersversorgung (Pflichtversicherung) durchgeführt wird. [2]Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. [3]Im Einzelfall können die Vertragsparteien bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt. [4]Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung durch Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG oder durch Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG (einschließlich Zulagenförderung nach §§ 79 ff. EStG) in Anspruch nimmt.

(1a) Soweit aufgrund staatlicher Refinanzierungsbedingungen für bestimmte Berufsgruppen die Entgeltumwandlung ausgeschlossen ist, besteht auch kein Anspruch nach dieser Regelung.

(1b) [1]Der Höchstbetrag der Entgeltumwandlung einschließlich des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Absatz 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) wird begrenzt auf kalenderjährlich 8 v. H. der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. [2]Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.

(2) [1]Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Steuerfreiheit, einer pauschalen Besteuerung sowie einer Zulagenförderung sowie damit verbundener Sozialversicherungsfreiheit finden zunächst Anwendung auf Aufwendungen (Beiträge bzw. Umlagen) des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. [2]Dies gilt für den Fall von Zuwendungen des Dienstgebers an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten Altersversorgung im Sinne des § 3 Nr. 56 EStG auch im Verhältnis zu einer Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG; der Mitarbeiter wird hierzu notwendige Erklärungen abgeben. [3]Erfolgt eine pauschale Besteuerung des Beitrags nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung, trägt der Mitarbeiter die Pauschalsteuer. [4]Dies gilt auch, soweit nach § 40b EStG beim Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung aus umgewandelten Entgeltbestandteilen finanzierte Zuwendungen der Pauschalsteuer unterworfen werden.

(3) Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.

(4) [1]Bietet die für die Pflichtversicherung zuständige Kasse keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. [2]Nimmt die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine solche Festlegung nicht vor, kann der Mitarbeiter verlangen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder einer anderen Kasse durchzuführen ist, bei der nach den Regelungen der arbeitsrechtlichen Kommissionen die Pflichtversicherung durchgeführt werden kann.

(5) [1]Der Dienstgeber leistet den gesetzlichen Zuschuss nach § 1a Absatz 1a BetrAVG an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung soweit möglich auf den Vertrag, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt. [2]Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. [3]Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. [4]Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden.

Übergangsvorschrift:

[1]Im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 ist der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Absatz 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) auch bei solchen Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu erbringen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, wenn am 31. Dezember 2018 der Anspruch auf den Zuschuss nach den Absätzen 5.1 bis 5.2 des Beschlusses zur Entgeltumwandlung in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung bestanden hat*). [2]Dies gilt auch ab dem Zeitpunkt des Eintritts einer Verpflichtung zur gesetzlichen Krankenversicherung,

soweit am 31. Dezember 2018 ein Anspruch auf den Zuschuss nur deshalb nicht bestanden hat, weil keine Krankenversicherungspflicht gegeben war.

*) Absatz 5.1 bis 5.2 in der am 31. Dezember 2018 geltenden Fassung lauteten:

(5.1) [1]Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 v. H. des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. [2]Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. [3]Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).

(5.2) [1]Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. [2]Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, sodass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. [3]Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. [4]Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitragen und zu versteuern.

(6) Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

K – 2: Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich

Beschluss der Zentral-KODA vom 1. Juli 2004.

§ 1
Geltungsbereich

(1) [1]Diese Ordnung gilt für Tätigkeiten von Mitarbeitern im liturgischen Bereich, auf die gem. § 18 Absatz 1 Nr. 4 ArbZG das Arbeitszeitgesetz nicht anzuwenden ist. [2]In den liturgischen Bereich fallen nur solche Aufgaben, die für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gottesdiensten und/oder aus damit im Zusammenhang stehenden Gründen notwendig sind.

(2) Weitere berufliche Tätigkeiten sind bei der Ermittlung der höchstzulässigen Arbeitszeit zu berücksichtigen.

(3) Für die Ruhezeit von Mitarbeitern, denen in demselben oder einem anderen Arbeitsverhältnis auch Tätigkeiten außerhalb des liturgischen Bereichs übertragen sind, ist diese Ordnung anzuwenden, wenn die nach Ablauf der Ruhezeit zu verrichtende Tätigkeit in den Geltungsbereich dieser Ordnung fällt.

§ 2
Begriffsbestimmungen

Hinsichtlich der in dieser Ordnung verwendeten Begriffe wird § 2 des Arbeitszeitgesetzes vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170) für entsprechend anwendbar erklärt.

§ 3
Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit ist dienstplanmäßig auf höchstens sechs Tage in der Woche zu verteilen.

(2) [1]Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. [2]Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 26 Wochen im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden.

(3) Die tägliche Arbeitszeit kann an Ostern und Weihnachten an bis zu drei aufeinanderfolgenden Tagen sowie an bis zu acht besonderen Gemeindefesttagen auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit innerhalb von vier Wochen ausgeglichen wird.

(4) [1]Zusammen mit Beschäftigungsverhältnissen außerhalb des liturgischen Bereichs soll die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. [2]Bei Abschluss eines Arbeitsvertrages hat der Dienstgeber zu überprüfen, ob und gegebenenfalls mit welchem zeitlichen Umfang weitere Arbeitsverhältnisse bestehen.

§ 4
Ruhepausen

[1]Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und von mindestens 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. [2]Die Pausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. [3]Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Mitarbeiter nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 5
Ruhezeit

(1) Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) [1]Soweit die zeitliche Lage der Gottesdienste oder andere Tätigkeiten im Sinne des § 1 Absatz 1 Satz 2 dies erfordern, kann die Mindestdauer der Ruhezeit bis zu fünf Mal innerhalb von vier Wochen auf bis zu neun Stunden verkürzt werden, wenn die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird. [2]Diese Verkürzung darf nicht öfter als zwei Mal aufeinander folgen.

(3) Die Ruhezeit kann an Ostern und Weihnachten an bis zu zwei aufeinanderfolgenden Tagen sowie vor oder nach der täglichen Arbeitszeit an einem besonderen Gemeindefeiertag (z. B. Patronatsfest) auf bis zu sieben Stunden verkürzt werden, wenn die Verkürzung innerhalb von zwei Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeiten ausgeglichen wird.

§ 6
Arbeit an Sonn- und Feiertagen

[1]An Sonn- und Feiertagen dürfen Mitarbeiter nur zu Tätigkeiten im Sinne des § 1 Absatz 1 Satz 2 herangezogen werden.

[2]Werden Mitarbeiter an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag oder an einem Werktag, an dem aufgrund einer besonderen kirchlichen Feiertagsregelung oder betrieblichen Regelung nicht gearbeitet wird, dienstplanmäßig beschäftigt, wird die geleistete Arbeit dadurch ausgeglichen, dass die Mitarbeiter

– innerhalb der nächsten vier Wochen einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag erhalten oder

– einmal im Jahr für je zwei Wochenfeiertage einen arbeitsfreien Samstag mit dem darauffolgenden Sonntag erhalten.

§ 7
Inkrafttreten

[1]Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. [2]Arbeitszeitschutzregelungen, die von in Artikel 7 GrO genannten Kommissionen beschlossen und spätestens bis zum 1. Januar 2006 in Kraft gesetzt sind, bleiben einschließlich etwaiger künftiger Änderungen unberührt.

K – 3: Einbeziehungsklauseln

Beschluss der Zentral-KODA vom 6. November 2008.

In die Arbeitsvertragsrechtsformulare ist folgender Passus aufzunehmen:

„Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes ist Bestandteil des Arbeitsvertrages."

K – 4: Kinderbezogene Entgeltbestandteile

Beschluss der Zentral-KODA vom 6. November 2008.

Kinderbezogene Entgeltbestandteile, auf die zum Zeitpunkt des Wechsels von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO) zu einem anderen Dienstgeber Anspruch besteht, werden vom neuen Dienstgeber als Besitzstand weitergezahlt, solange den Beschäftigten nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) Kindergeld gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 oder 65 EStG oder der §§ 3 oder 4 BKGG gezahlt würde.

An die Stelle des bisherigen Besitzstands tritt eine andere geldwerte Leistung, wenn diese in der aufgrund von Artikel 7 GrO errichteten zuständigen Kommission ausdrücklich als kinderbezogener Entgeltbestandteil gekennzeichnet worden ist. Diese Regelung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischen dem 1. Januar 2009 und dem 31. Dezember 2012 den kirchlichen Dienstgeber wechseln, jeweils für die Dauer von insgesamt vier Jahren. Nach zwei Jahren halbiert sich der jeweilige Besitzstandswahrungsanspruch.

Günstigere Besitzstandswahrungsklauseln in bestehenden und künftigen Regelungen der zuständigen Kommissionen bleiben unberührt.

K – 5: Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Beschluss der Zentral-KODA vom 23. November 2016 gemäß § 3 Absatz 1 Ziffer 3. lit. d) Zentral-KODA-Ordnung (ZKO).

Bei jedem Wechsel eines oder einer Beschäftigten von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt (Wechsel in der Zuständigkeit der nach Artikel 7 Grundordnung gebildeten Kommission), gilt Folgendes:

1. Bei der Zuordnung zur Stufe der Entgelttabelle erfolgt grundsätzlich keine Anrechnung von Vordienstzeiten. Soweit die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als sechs Monate beträgt, darf der oder die Beschäftigte jedoch nicht mehr als eine Entwicklungsstufe gegenüber dem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit zurückgestuft werden.

   Weichen die Entgeltsysteme der verschiedenen Kommissionen hinsichtlich der Anzahl der Stufen und/oder hinsichtlich der regulären Verweildauer in den Stufen innerhalb derselben Entgeltgruppe voneinander ab, erfolgt die Stufenzuordnung im neuen Kommissionsrecht unter Anrechnung der einschlägigen beruflichen Tätigkeiten, soweit diese bei einem früheren Dienstgeber im Geltungsbereich der Grundordnung geleistet wurden und die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als sechs Monate beträgt. Die sich daraus ergebende Stufenzuordnung kann um eine Stufe abgesenkt werden.

2. Die oder der Beschäftigte erhält auf Antrag vom bisherigen Dienstgeber die Jahressonderzahlung bzw. das Weihnachtsgeld beim Ausscheiden anteilig auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor einem festgelegten Stichtag endet. Der Anspruch nach Satz 1 beträgt ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die oder der Beschäftigte Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hat. Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen.

   Diese Regelungen zur Jahressonderzahlung bzw. zum Weihnachtsgeld sind sinngemäß auch auf Regelungen zum Leistungsentgelt bzw. zur Sozialkomponente bei Dienstgeberwechsel im oben genannten Sinne anzuwenden.

3. Für die Berechnung von Kündigungsfristen werden Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt (Vorbeschäftigungszeiten von mehr als sechs Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet). Alle anderen Regelungen, welche darüber hinaus an die Beschäftigungszeit anknüpfen, bleiben hiervon unberührt; dies gilt insbesondere für die Unkündbarkeit und die Regelungen über die Probezeit.

4. Von den vorstehenden Vorschriften abweichende, für die Beschäftigten günstigere Regelungen in den Arbeitsvertragsordnungen bleiben unberührt.

5. Diese Ordnung tritt rückwirkend zum 1. Juni 2016 in Kraft. Sie tritt an die Stelle der „Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten“ (Beschluss der Zentral-KODA vom 12. November 2009).

K – 6: Ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK) vom 22. Januar 2024 ‚Gesamtregelung zur Befristung‘

1. [1]Die Befristung von Dienstverträgen zwischen derselben/demselben Beschäftigten und demselben Dienstgeber ist höchstens bis zur Dauer von insgesamt 6 Jahren oder innerhalb dieses Zeitraums bis zur Höchstzahl von 12 Verlängerungen zulässig. [2]Frühere Befristungszeiträume werden auf die Befristungshöchstdauer nach Satz 1 angerechnet, es sei denn, diese liegen bei Begründung des Dienstverhältnisses länger als 12 Jahre zurück. [3]Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Vereinbarung auflösend bedingter Dienstverträge. [4]Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn die Befristung oder auflösende Bedingung sich aus der unmittelbaren Anwendung von arbeitsrechtlichen Regelungen der einzelnen Arbeitsrechtlichen Kommissionen ergibt. [5]Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze ohne Kündigung vorsieht (§ 41 Absatz 2 SGB VI), gilt nicht als Befristung im Sinne des Satzes 1.

2. [1]Die Vereinbarung eines befristeten Dienstvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist grundsätzlich unzulässig. [2]Abweichend von Satz 1 ist die kalendermäßige Befristung eines Dienstvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes i. S. d. § 14 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) für den unter Buchstabe a) genannten Fall bis zur Dauer von 12 Monaten, für die unter den Buchstaben b) und c) genannten Fälle bis zur Dauer von 21 Monaten und den unter d) genannten Fällen bis zur Dauer von 24 Monaten zulässig, wenn

   a) der/die Beschäftigte erstmals in einem Dienstverhältnis bei dem Dienstgeber erprobt wird;

b) eine Einrichtung[47] eine neue Aufgabe übernimmt oder ein neues Projekt durchführt, deren dauerhafte Fortführung oder dessen dauerhafter Fortbestand im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses ungewiss ist, und die befristete Einstellung der Deckung eines dadurch neu entstehenden Beschäftigungsbedarfs dient;

c) der/die Beschäftigte aus Drittmitteln vergütet wird, die nur für begrenzte Zeit zur Verfügung stehen oder deren dauerhafte Verfügbarkeit im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses ungewiss ist;

d) sich der/die Beschäftigte mit fortdauerndem Förderungsbedarf, zu Beschäftigungsbeginn in einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme (z.B. nach SGB II, SGB III) befindet und im Rahmen von Maßnahmen der Beschäftigung und/oder Qualifizierung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes und/oder Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit eine fachliche und/oder sozialpädagogische Anleitung erhält oder für die Eingliederungsleistungen gewährt werden.

[3]Bis zur Gesamtdauer nach Satz 2 ist in diesen Fällen auch die höchstens zweimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Dienstvertrages zulässig. [4]Eine Befristung nach Satz 2 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Dienstgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Dienstverhältnis bestanden hat.

3. Abweichend von Nr. 1 und 2 dürfen Dienstverhältnisse nach gesetzlich geregelten Sondertatbeständen i. S. d. § 23 TzBfG, insbesondere nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVG) und dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG), auch über die genannten Höchstgrenzen hinaus befristet werden.

4. In Dienstvereinbarungen kann geregelt werden, bei welchen Tatbeständen bzw. Fallgestaltungen abwei-chend von Nr. 1 eine über 6 Jahre hinausgehende Befristung von Dienstverhältnissen sowie abweichend von Nr. 2 Buchstaben b) und c) eine über 21 Monate hinausgehende Befristung möglich ist.

5. Beschäftigte in einem befristeten Dienstverhältnis werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen gegeben sind.

6. Wurden Dienstverträge unter Missachtung der Nr. 1-5 oder dort in Bezug genommener Regelungen vereinbart, gelten die Dienstverhältnisse als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

7. [1]Die Regelung tritt zum 1. Juni 2024 in Kraft. [2]Sie gilt für alle Dienstverträge, die ab 1. Juni 2024 befristet abgeschlossen werden. [3]Sie ersetzt die ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA vom 28. Oktober 2019 ‚Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen'.

8. [1]Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen können bis sechs Monate nach Inkraftsetzung dieser Regelung entscheiden, ob sie anstelle der Regelung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission die bislang in eigener Zuständigkeit beschlossenen Regelungen beibehalten oder unverändert wieder in Kraft setzen. [2]Betreffen diese nur einen Teil der hier geregelten Rechtsfragen, gelten ergänzend die hier getroffenen Regelungen.

Anlage L: Schlichtungsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart

I.
SCHLICHTUNGSSTELLE

§ 1
Name, Sitz

(1) Die Schlichtungsstelle führt die Bezeichnung „Schlichtungsstelle für die Diözese Rottenburg-Stuttgart".

(2) Sie hat ihren Sitz beim Kirchlichen Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

§ 2
Zuständigkeit

(1) Die Schlichtungsstelle ist örtlich zuständig im Bereich kirchlicher Rechtsträger und deren Einrichtungen und im Bereich überdiözesaner Einrichtungen, die ihren Sitz im Gebiet der Diözese Rottenburg-Stuttgart haben.

(2) Die Schlichtungsstelle ist sachlich zuständig für die Beilegung von Streitigkeiten zwischen kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und ihren Dienstgebern aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis, soweit diese dem Regelungsbereich der Arbeitsvertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart unterfallen.

(3) Sie ist auch sachlich zuständig bei Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern in kirchlichen

[47] Der Einrichtungsbegriff wird im Sinne der MAVO verwendet.

Einrichtungen über die wirksame Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung in den Individualarbeitsvertrag, insbesondere ob einzelvertraglich eine für den Dienstnehmer nachteilige Abweichung von der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung erfolgt ist.

(4) Im Einzelfall abweichende arbeitsvertragsrechtliche Regelungen über die Zuständigkeit einer anderen Schlichtungsstelle für Streitigkeiten nach Absatz 2 haben Vorrang.

(5) Streitigkeiten im Zusammenhang mit einer bischöflichen Sendung für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung (z. B. Entzug der Missio Canonica) fallen nicht in die Zuständigkeit der Schlichtungsstelle.

(6) Die Zuständigkeit der staatlichen Arbeitsgerichte und die Regelungen des staatlichen Arbeitsgerichtsverfahrens einschließlich der Fristen bleiben unberührt.

§ 3
Zusammensetzung

(1) Die Schlichtungsstelle besteht aus mindestens einer Kammer.

(2) [1]Jede Kammer besteht aus einer/einem Vorsitzenden, einer/einem oder mehreren stellvertretenden Vorsitzenden sowie aus sechs Beisitzern. [2]Eine/Ein stellvertretende/r Vorsitzende/r vertritt die/den Vorsitzenden in den Fällen, in denen diese/r ihr/sein Amt nicht wahrnehmen kann. [3]Hierfür erstellt die/der Vorsitzende nach Anhörung der/des stellvertretenden Vorsitzenden einen Geschäftsverteilungsplan. [4]Dieser ist spätestens am Ende des laufenden Jahres für das folgende Kalenderjahr schriftlich festzulegen.

(3) Für die Besetzung im konkreten Schlichtungsverfahren gilt § 15 Absatz 4.

§ 4
Vorsitzende und Beisitzer

(1) Die Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden müssen der katholischen Kirche angehören und dürfen in der Ausübung ihrer allgemeinen kirchlichen Gliedschaftsrechte nicht gehindert sein.

(2) [1]Die Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden müssen die Befähigung zum Richteramt gemäß dem Deutschen Richtergesetz besitzen und sollten arbeitsrechtliche Erfahrung aufweisen. [2]Sie dürfen nicht im kirchlichen Dienst stehen oder dem vertretungsberechtigten Organ einer kirchlichen oder karitativen Einrichtung angehören.

(3) Je drei Beisitzer aus jeder Kammer müssen aus dem Kreis der Dienstnehmer und aus dem Kreis der Dienstgeber stammen und im Zeitpunkt der Berufung im kirchlichen Dienst stehen.

§ 5
Ernennung der/des Vorsitzenden und der/des stellvertretenden Vorsitzenden

(1) [1]Die/Der Vorsitzende/n und die/der stellvertretende/n Vorsitzende/n werden vom Bischof von Rottenburg-Stuttgart nach Anhörung der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretung (DiAG-MAV) im Bereich der verfassten Kirche der Diözese Rottenburg-Stuttgart ernannt. [2]Ihnen ist rechtzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(2) Die Ernennungen sind den Beisitzern bekannt zu geben.

§ 6
Benennung der Beisitzer

(1) [1]Die drei Beisitzer aus dem Bereich der Dienstnehmer sowie ein Vertreter für den Fall der Verhinderung werden von der DiAG-MAV-A der Diözese benannt und dem Generalvikar der Diözese rechtzeitig bekannt gegeben. [2]In den Diözesen mit mehreren DiAG-MAVen einigen sich diese auf eine Liste mit Kandidaten.

(2) Die drei Beisitzer aus dem Kreis der Dienstgeber sowie ein Vertreter für den Fall der Verhinderung werden vom Generalvikar der Diözese benannt.

(3) Wiederholte Benennung ist möglich.

§ 7
Rechtsstellung, Schweigepflicht

(1) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle sind unabhängig und nur an Recht, Gesetz und ihr Gewissen gebunden.

(2) [1]Sie führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. [2]Der/Dem Vorsitzenden und der/dem/den stellvertretenden Vorsitzenden kann eine Aufwandsentschädigung angeboten werden.

(3) [1]Die Mitglieder der Schlichtungsstelle haben über alle Angelegenheiten und Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Schlichtungsstelle bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren. [2]Dies gilt auch für die Zeit

nach ihrem Ausscheiden aus der Schlichtungsstelle.

(4) [1]Die Vorsitzenden belehren die Beisitzer der Schlichtungsstelle über ihre Rechtsstellung und die Schweigepflicht nach den Absätzen 1 bis 3. [2]Eine Verletzung der Schweigepflicht stellt in der Regel eine grobe Pflichtverletzung dar.

(5) [1]Die Beisitzer sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. [2]Hierzu zählen auch Zeiten der Vor- und Nachbereitung. [3]Die Tätigkeit in der Schlichtungsstelle steht dem Dienst gleich. [4]Findet ein Schlichtungsverfahren außerhalb der regulären Dienstzeit eines Mitglieds statt, so ist diesem Mitglied Freizeitausgleich zu erteilen. [5]Die Beisitzer erhalten Auslagenersatz im Rahmen der jeweils geltenden Reisekostenordnung der jeweiligen Diözese.

(6) Mitglieder der Schlichtungsstelle dürfen in der Ausübung ihres Amts nicht behindert oder aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.

§ 8
Amtszeit

(1) [1]Die Amtszeit beträgt fünf Jahre, der Beginn der Amtszeit der Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden wird in der jeweiligen Ernennungsurkunde einheitlich festgelegt. [2]Die Amtszeit der Beisitzer beginnt mit der Amtszeit der Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden.

(2) Ist zum Ende der Amtszeit die Benennung der neuen Mitglieder der Schlichtungsstelle noch nicht erfolgt, bleiben die Mitglieder der Schlichtungsstelle bis zur Nachbesetzung geschäftsführend im Amt.

(3) Ein Mitglied kann jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber der Geschäftsstelle sein Amt niederlegen.

(4) Das Amt eines Mitglieds endet

1. wenn eine Voraussetzung für seine Berufung fehlt oder wegfällt,
2. wenn Gründe vorliegen, die bei einem Arbeitnehmer zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund berechtigen,
3. im Falle des Verlusts der Geschäftsfähigkeit,
4. bei Abberufung durch den Diözesanbischof bei groben Pflichtverletzungen.

(5) Stehen bei vorzeitigem Ausscheiden eines Mitglieds keine Ersatzmitglieder mehr zur Verfügung, findet eine Nach-Ernennung für den Rest der Amtszeit statt.

§ 9
Geschäftsstelle

(1) [1]Für die Schlichtungsstelle ist eine Geschäftsstelle einzurichten. [2]Sitz der Geschäftsstelle ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

(2) [1]Die Geschäftsstelle besorgt die Geschäfts- und Aktenführung der Schlichtungsstelle nach Weisung der Vorsitzenden. [2]Die Mitarbeiter der Geschäftsstelle unterliegen der Schweigepflicht, auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Amt.

(3) Die Kosten für die Geschäftsstelle trägt die Diözese.

II.
SCHLICHTUNGSVERFAHREN

§ 10
Beteiligte, Bevollmächtigte

(1) Beteiligte am Verfahren sind

1. Antragsteller
2. Antragsgegner.

(2) [1]Die Beteiligten können sich in jedem Stadium des Verfahrens durch eine bevollmächtigte Person vertreten lassen oder mit ihr als Beistand auftreten. [2]Dies entbindet die Beteiligten nicht von ihrer Verpflichtung zum persönlichen Erscheinen.

§ 11
Antragsgrundsatz

(1) [1]Die Schlichtungsstelle wird nur auf Antrag tätig. [2]Antragsbefugt sind betroffene Dienstnehmer oder Dienstgeber. [3]Anträge sind in Textform über die Geschäftsstelle an die/den Vorsitzenden der jeweiligen Kammer der Schlichtungsstelle zu richten. [4]Diese/r hat gegebenenfalls auf eine sachdienliche Ergänzung des Antrags hinzuwirken.

(2) Ein Antrag auf Schlichtung kann nur gestellt werden, wenn der jeweils anderen Seite die Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt wurde.

(3) Gelingt innerhalb von vier Wochen keine Einigung, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

§ 12
Antragsinhalt

(1) [1]Der Antrag muss den Antragsteller, den Antragsgegner, den Gegenstand des Verfahrens und ein bestimmtes Antragsbegehren enthalten. [2]Zur Begründung dienende Tatsachen und Beweismittel sollen angegeben und wesentliche Schriftstücke beigefügt werden.

(2) [1]Entspricht der Antrag diesen Anforderungen nicht, so hat die/der Vorsitzende den Antragsteller zu der erforderlichen Ergänzung innerhalb einer angemessenen Frist aufzufordern. [2]Sachdienliche Ergänzungen und Änderungen können nur bis zur Entscheidung vorgebracht werden.

§ 13
Zurücknahme, Änderung des Antrags

(1) [1]Der Antragsteller kann seinen Antrag jederzeit zurücknehmen. [2]Dies erfolgt durch Erklärung in Textform gegenüber der Schlichtungsstelle. [3]Der Vorsitzende erklärt das Schlichtungsverfahren durch Beschluss für beendet.

(2) Eine Änderung des Antrags durch den Antragsteller ist zulässig, wenn der Antragsgegner einwilligt oder der Schlichtungsausschuss die Änderung für sachdienlich hält.

§ 14
Zurückweisung des Antrags

[1]Erweist sich ein Antrag als unzulässig oder als offensichtlich unbegründet, so kann ihn der Schlichtungsausschuss ohne mündliche Verhandlung unter Angabe der Gründe abweisen. [2]Ein abgewiesener Antrag zu demselben Streitgegenstand kann nicht vor Ablauf von sechs Monaten nach entsprechendem Beschluss erneut gestellt werden.

§ 15
Vorbereitung des Verfahrens

(1) [1]Die/Der Vorsitzende der Kammer trifft alle Maßnahmen, die zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens erforderlich sind. [2]Die/Der Vorsitzende wirkt in jeder Phase des Verfahrens auf eine beschleunigte Durchführung der Schlichtung hin. [3]Sie/Er trägt Sorge dafür, dass das Verfahren zeitnah zu einem Abschluss geführt wird.

(2) [1]Die/Der Vorsitzende verfügt die Zustellung des Antrags an den Antragsgegner mittels Empfangsbekenntnisses. [2]Zugleich ist der Antragsgegner aufzufordern, sich innerhalb einer festzusetzenden Frist in Textform zu äußern.

(3) Die/Der Vorsitzende bereitet den Sach- und Streitstand soweit vor, dass die Beteiligten sich möglichst vor, spätestens im Verhandlungstermin vollständig erklären und vorhandene Schriftstücke oder andere Dokumente einreichen können und Personen, die zur Aufklärung des Sachstandes beitragen können, gehört werden.

(4) [1]Die zuständige Kammer bildet für jeden Verhandlungstag einen Schlichtungsausschuss. [2]Dieser besteht aus der/dem Vorsitzenden oder der/dem gemäß § 3 Absatz 2 zuständigen stellvertretenden Vorsitzenden sowie abwechselnd – nach alphabetischer Reihenfolge der Nachnamen der Beisitzer – aus je einem Beisitzer aus dem Kreis der Dienstnehmer und aus dem Kreis der Dienstgeber. [3]Den Vorsitz hat die/der Vorsitzende der Kammer oder die/der stellvertretende Vorsitzende.

§ 16
Vorschlag zur Einigung ohne mündliche Verhandlung

(1) [1]Die/Der Vorsitzende hat auf eine Einigung zwischen den Beteiligten hinzuwirken. [2]Er kann den Beteiligten in Textform ohne mündliche Verhandlung einen Vorschlag zur Einigung mit einer Frist zur Stellungnahme unterbreiten.

(2) [1]Wird der Vorschlag von den Beteiligten angenommen, so stellt der Vorsitzende das Zustandekommen der Einigung durch Beschluss fest; die Annahmeerklärungen der Beteiligten sind in Textform abzugeben. [2]Die auf diese Weise zustande gekommene Einigung hat unter den Beteiligten die Wirkung eines außergerichtlichen Vergleichs.

(3) Führt der Einigungsvorschlag nicht zu einer Einigung, wird ein Termin zur mündlichen Verhandlung anberaumt.

§ 17
Mündliche Verhandlung

(1) [1]Die/Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses bestimmt den Termin zur mündlichen Verhandlung und lädt den Antragsteller, den Antragsgegner und Dritte (z. B. Zeugen und Sachverständige) mit einer Frist von mindestens zwei Wochen. [2]Einer gesonderten Ladung bedarf es nicht, wenn die Sache im Verhandlungstermin in Gegenwart der Beteiligten zur Weiterverhandlung auf einen bestimmten Termin vertagt wird.

(2) Der Schlichtungsausschuss erörtert in nicht öffentlicher Verhandlung unter Leitung der/des Vorsitzenden mit den Beteiligten die Sach- und Rechtslage.

(3) Die/Der Vorsitzende gibt den Beteiligten Gelegenheit zur Stellungnahme.

(4) [1]Über den Verlauf und das Ergebnis der mündlichen Verhandlung ist von einem damit Beauftragten ein Protokoll zu fertigen, welches den Beteiligten zuzusenden ist. [2]Es soll den wesentlichen Verhandlungsablauf, die Ergebnisse einer Beweisaufnahme und die gestellten Anträge enthalten.

(5) [1]In der mündlichen Verhandlung müssen Antragsteller und Antragsgegner persönlich erscheinen, auch wenn sie sich von einer bevollmächtigten Person vertreten lassen. [2]Die/Der Vorsitzende kann die Beteiligten von dieser Verpflichtung entbinden. [3]Bei Nichterscheinen des Antragstellers erklärt die/der Vorsitzende die Schlichtung für gescheitert. [4]Bei Nichterscheinen des Antragsgegners ergeht eine Entscheidung nach Aktenlage.

§ 18
Beweisaufnahme

(1) Soweit es erforderlich ist, erhebt der Schlichtungsausschuss Beweis durch Augenschein, hört Zeugen, vom Schlichtungsausschuss angeforderte Sachverständige sowie die Beteiligten, und sieht Urkunden ein.

(2) [1]Die Beweisaufnahme hat in der mündlichen Verhandlung zu erfolgen. [2]Auf Anordnung des Vorsitzenden können ausnahmsweise Beweisaufnahmen vor der mündlichen Verhandlung durchgeführt werden. [3]Antragsteller, Antragsgegner und sonstige Beteiligte sind dazu zu laden.

§ 19
Vorschlag zur Einigung in der mündlichen Verhandlung in Verfahren nach § 2 Absatz 2

(1) [1]Der Schlichtungsausschuss hat zu jeder Zeit auf eine Einigung zwischen den Beteiligten hinzuwirken. [2]Er soll daher den Beteiligten unter Würdigung der Sach- und Rechtslage eine begründete Einigungsempfehlung unterbreiten.

(2) [1]Wird der Vorschlag in der mündlichen Verhandlung von den Beteiligten angenommen, so ist die Einigung durch Beschluss festzustellen und der Beschluss zu Protokoll zu nehmen. [2]Die auf diese Weise zustande gekommene Einigung hat unter den Parteien die Wirkungen eines außergerichtlichen Vergleichs.

(3) [1]Kommt in der mündlichen Verhandlung keine Einigung zustande, kann der Schlichtungsausschuss eine Einigungsempfehlung unterbreiten, die von beiden Beteiligten innerhalb einer vorzugebenden Äußerungsfrist in Textform angenommen werden kann. [2]Die/Der Vorsitzende stellt das Zustandekommen der Einigung durch Beschluss fest.

(4) Kommt eine Einigung weder in der mündlichen Verhandlung noch während der Äußerungsfrist zustande, erklärt die/der Vorsitzende durch Beschluss die Schlichtung nach § 2 Absatz 2 für gescheitert.

§ 20
Verfahren nach § 2 Absatz 3 – Streitigkeiten über die wirksame Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung in den Individualarbeitsvertrag

(1) Der Schlichtungsausschuss entscheidet in den Verfahren nach § 2 Absatz 3 mit Beschluss.

(2) [1]Der Beschluss wird in dem Termin, in dem die Verhandlung geschlossen wird, oder in einem sofort anzuberaumenden Termin bekannt gegeben. [2]Dieser ist spätestens sechs Wochen nach Ende der mündlichen Verhandlung anzusetzen.

(3) Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst; Stimmenthaltung ist nicht zulässig.

(4) Der Beschluss ist schriftlich abzufassen, mit Gründen zu versehen, von allen Mitgliedern, die daran mitgewirkt haben, zu unterschreiben und den Beteiligten zuzustellen.

(5) [1]Der Dienstgeber kann die Verkündung des Beschlusses bis spätestens zum Verkündungstermin durch Vorlage eines neuen Vertragsentwurfs abwenden. [2]Erfüllt der Vertragsentwurf, der zur Wirksamkeit lediglich der Annahme

durch den Dienstnehmer bedarf, die rechtlichen Anforderungen, erklärt der Schlichtungsausschuss das Verfahren für erledigt.

(6) [1]Der Beschluss des Schlichtungsausschusses wird an die/den Vorsitzenden des für den Dienstgeber zuständigen rechtsträgerinternen Aufsichtsorgans übermittelt. [2]Wenn kein Aufsichtsorgan ermittelt werden kann, ist der Beschluss dem zuständigen Diözesanbischof zu übermitteln.

§ 21
Rechtsfolgen des Beschlusses nach § 20

(1) [1]Stellt der Schlichtungsausschuss in seinem Beschluss fest, dass die Vertragsgestaltung gegen kirchliches Recht verstößt, ist der beteiligte Dienstgeber verpflichtet, unverzüglich Abhilfe zu schaffen und der Schlichtungsstelle hierüber zu berichten. [2]Zum Nachweis legt der Dienstgeber der Schlichtungsstelle innerhalb von vier Wochen nach Zustellung des Beschlusses einen überarbeiteten Arbeitsvertragsentwurf vor, der zu seiner Wirksamkeit lediglich der Annahme durch den Dienstnehmer bedarf.

(2) Stellt der Schlichtungsausschuss fest, dass der Dienstgeber dieser Verpflichtung nicht oder nicht ordnungsgemäß nachgekommen ist, informiert die/der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses den Diözesanbischof des Belegenheitsbistums über die auferlegten Maßnahmen und bittet ihn, dafür Sorge zu tragen, dass rechtmäßige Zustände hergestellt werden.

§ 22
Ablehnung, Befangenheit

(1) Für die Ausschließung und die Ablehnung von Mitgliedern der Schlichtungsstelle gelten die §§ 41 bis 44 und § 48 der Zivilprozessordnung entsprechend.

(2) [1]Über das Ablehnungsgesuch entscheidet die jeweilige Kammer der Schlichtungsstelle nach Anhörung der/des Betroffenen ohne ihre/seine Beteiligung. [2]Ist die/der Vorsitzende der Kammer oder seine Stellvertreterin/sein Stellvertreter Betroffene/r, so befindet die Schlichtungsstelle unter Vorsitz der/des jeweils nicht betroffenen Vorsitzenden endgültig. [3]Die Entscheidung wird durch Beschluss getroffen und ist endgültig. [4]Der Beschluss ist zu begründen und zu den Akten zu nehmen.

(3) [1]Ist das Ablehnungsgesuch zulässig und begründet, findet eine Fortsetzung des Verfahrens mit dem nach § 14 Absatz 4 umgebildeten Schlichtungsausschuss statt. [2]Anderenfalls wird das Schlichtungsverfahren durch den Schlichtungsausschuss in seiner ursprünglichen Besetzung fortgeführt.

III.
KOSTEN DES VERFAHRENS, GEMEINSAME SCHLICHTUNGSSTELLE, SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 23
Kosten des Verfahrens

(1) Verfahrenskosten werden nicht erhoben.

(2) Beteiligten sowie Zeugen und Sachverständigen werden Fahrtkosten nach der jeweils geltenden diözesanen Reisekostenverordnung auf Antrag durch den beteiligten Dienstgeber erstattet.

(3) [1]Zeugen und Sachverständige werden gemäß den Bestimmungen für das Verfahren vor den staatlichen Arbeitsgerichten entschädigt. [2]Diese Kosten hat der am Verfahren beteiligte Dienstgeber zu tragen.

(4) Jede der Parteien trägt die Kosten für die Beiziehung eines Rechtsbeistands oder Bevollmächtigten selbst.

§ 24
Kosten der Schlichtungsstelle

Durch die Tätigkeit der Mitglieder der Schlichtungsstelle entstehende Kosten trägt die Diözese Rottenburg-Stuttgart.

§ 25
Bildung gemeinsamer Schlichtungsstellen

(1) Mehrere (Erz-)Diözesen können sich zusammenschließen und nach Maßgabe dieser Ordnung eine gemeinsame Schlichtungsstelle bilden.

(2) Der nach Lebensalter jeweils älteste (Erz-)Bischof übernimmt die Rolle des Bischofs im Sinne dieser Ordnung.

(3) Die beteiligten (Erz-)Bischöfe entscheiden, wo der Sitz der Schlichtungsstelle sein wird.

(4) Ansonsten gelten für die gemeinsame Schlichtungsstelle die Regelungen dieser Ordnung entsprechend.

§ 26
Inkrafttreten, Übergangsregelung

(1) Diese Ordnung tritt am 01.12.2023 in Kraft.

(2) Gleichzeitig treten alle Schlichtungsordnungen im verfassten Bereich auf dem Gebiet der Diözese Rottenburg-Stuttgart in der jeweils geltenden Fassung außer Kraft.

(3) [1]Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Ordnung be- und ernannten Mitglieder der Schlichtungsstellen bleiben bis zur Benennung der Mitglieder nach §§ 4, 5 dieser Ordnung im Amt. [2]Für Verfahren, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Ordnung anhängig werden, gelten die gemäß Absatz 2 außer Kraft gesetzten Regelungen fort.