

# Arbeitsvertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart (AVO-DRS)

- Beschluss der Bistums-KODA vom 15.10.2010, KABl. 2010, S. 333 ff.,*  
- geändert durch *Beschluss der Bistums-KODA vom 13.12.2010, KABl. 2011, S. 28,*  
- geändert durch *Übernahme des Änderungstarifvertrags Nr. 3 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 10. März 2011, KABl. 2011, S. 355, KABl. 2012, S. 15 und KABl. 2012 S. 225*  
- geändert durch *Beschluss der Bistums-KODA vom 14.07.2011, KABl. 2011, S. 465 ff.*  
- geändert durch *Beschluss der Bistums-KODA vom 19.01.2012, KABl. 2012, S. 128*  
- geändert durch *Beschluss der Bistums-KODA vom 01.03.2012, KABl. 2012, S. 176 f.*  
- geändert durch *Beschluss der Bistums-KODA vom 04.05.2012, KABl. 2012, S. 272*  
- geändert durch *Beschluss der Bistums-KODA vom 27.06.2012, KABl. 2012, S. 272 f.*  
- geändert durch *Beschluss der Bistums-KODA vom 24.09.2012, KABl. 2012, S. 440 f.*  
- geändert durch *Beschluss der Bistums-KODA vom 19.11.2012, KABl. 2012, S. 531 f.*  
- geändert durch *Beschluss der Bistums-KODA vom 24.01.2013, KABl. 2013, S. 90*  
- geändert durch *Übernahme des Änderungstarifvertrags Nr. 7 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 9. März 2013, KABl. 2013, S. 123 ff.*  
- geändert durch *Beschluss der Bistums-KODA vom 26.09.2013, KABl. 2013, S. 447 ff.*  
- zuletzt geändert durch *Beschluss der Bistums-KODA vom 11.12.2013 und 16.01.2014, KABl. 2014, S.*

## Legende

**schwarz:** eigenständige Regelung

**blaugrau:** Wortlaut ist vom TV-L unverändert übernommen  
(§ 45 und Abschnitt 20 der Anlage A sind dem Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 27.07.2009 zum TVöD – Besonderer Teil Verwaltung – (BT-V) vom 13.09.2005 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 .....	5
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen.....	6
§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung.....	7
§ 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.....	16
§ 11 Teilzeitbeschäftigung.....	16
Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen.....	17
§ 12 Eingruppierung .....	17
§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen .....	18

§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit .....	18
§ 15 Tabellenentgelt .....	18
§ 16 Stufen der Entgelttabelle .....	19
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen .....	21
§ 18 Kinderzulage .....	23
§ 18a Zuschuss zur Erstausrüstung in Geburtsfällen .....	24
§ 19 Erschwerniszulage .....	24
§ 20 Jahressonderzahlung .....	25
§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung .....	26
§ 22 Entgelt im Krankheitsfall .....	26
§ 23 Besondere Zahlungen .....	27
§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts .....	28
§ 25 Betriebliche Altersversorgung .....	29
Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung .....	29
§ 26 Erholungsurlaub .....	29
§ 27 Zusatzurlaub .....	30
§ 28 Sonderurlaub .....	30
§ 29 Arbeitsbefreiung .....	31
Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	33
§ 30 Befristete Arbeitsverträge .....	33
§ 31 Führung auf Probe .....	33
§ 32 Führung auf Zeit .....	34
§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung .....	34
§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses .....	35
§ 35 Zeugnis .....	35
Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften .....	36
§ 36 Anwendung weiterer Tarifverträge .....	36
§ 37 Ausschlussfrist .....	36
§ 38 Begriffsbestimmungen .....	36
§ 38 a Übergangsbestimmung zu § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe j und § 18 .....	36
§ 39 Inkrafttreten .....	37
B. Sonderregelungen .....	38
[§ 40 - 43] .....	38
§ 44a	
Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte der Stiftung Katholische Freie Schule ..	38
§ 44b	
Sonderregelungen für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst .....	39
§ 44c Sonderregelungen für Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten für ihre Tätigkeit im Religionsunterricht .....	42
§ 45 Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst .....	42
[§§ 46-50] .....	44
§ 51 Sonderregelungen für Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker .....	44
Anhang zu § 2: Arbeitsvertragsformular .....	45
Anhang zu § 10: Sabbatzeit .....	49
Anhang zu § 44a Nr. 1b: Arbeitsvertragsformular Stiftung Katholische Freie Schule .....	53
C. Anlagen .....	57
Anlage B: Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1-15 .....	58
Anlage C Entgelttabelle für Pflegekräfte .....	59
Anlage D: Entgelttabelle zu § 45 Nr. 3 (Sozial- und Erziehungsdienst) .....	60
Anlage E: (nicht belegt) .....	61
Anlage F: Beträge der in der Entgeltordnung (Anlage A AVO-DRS) geregelten Zulagen ...	62
Anlage G: Liste der aufgehobenen KODA-Beschlüsse .....	63
Anlage H: Liste der fortgeltenden KODA-Beschlüsse .....	66
Anlage K: Liste der für die Diözese Rottenburg-Stuttgart in Kraft gesetzten Zentral-KODA-	

---

Beschlüsse .....	67
K – 1: Beschluss der Zentral-KODA vom 15. April 2002 zur Entgeltumwandlung .....	67
K – 2: Beschluss der Zentral-KODA vom 01. Juli 2004: Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich .....	69
K – 3: Beschluss der Zentral-KODA vom 06. November 2008: Einbeziehungsklauseln.....	71
K – 4: Beschluss der Zentral-KODA vom 06. November 2008: Kinderbezogene Entgeltbestandteile .....	71
K – 5: Beschluss der Zentral-KODA vom 12. November 2009: Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten.....	72
K-6 Entgeltumwandlung Änderungsbeschluss der Zentral-KODA vom 21.03.2013 .....	73

---

## A. Allgemeiner Teil

### Präambel

In Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze zu ordnen und zu verwalten, wurde unter Berücksichtigung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (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.

## 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 gem. der Bistums-KODA-Ordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

(2) Dieses Arbeitsvertragsrecht gilt nicht für

a)- d) [nicht belegt]

e) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/ Praktikanten,

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

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) [nicht belegt]

(4) Neben 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),

f)-j) (nicht belegt)

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

---

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

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

n) Sonderregelungen Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker (§ 51).

*Die Sonderregelungen sind Bestandteil dieser Arbeitsvertragsordnung.*

## **§ 1a Rechtsgrundlagen**

(1) <sup>1</sup>Für die Arbeitsverhältnisse der in § 1 genannten Beschäftigten gelten ebenfalls:

- a) <sup>2</sup>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.  
<sup>3</sup>Abweichend von Satz 2 gilt für Teil II Abschnitt 20 der Entgeltordnung (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) eine automatische Übernahme der entsprechenden Eingruppierungsregelungen des TVöD (B-TV), soweit keine Eigenregelungen enthalten sind.  
<sup>4</sup>Allgemeine Entgelterhöhungen (einschließlich Einmalzahlungen) nach Satz 2 gelten für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst entsprechend.
- b) <sup>4</sup>Die Ordnung zur Überleitung der Beschäftigten im Geltungsbereich der Bistums-KODA in diese Arbeitsvertragsordnung (Überleitungsordnung).
- c) <sup>5</sup>Die Beschlüsse der Zentral-KODA gemäß § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung in der jeweils gültigen Fassung, die vom Bischof in Kraft gesetzt worden sind.

### Niederschriftserklärung zu Abs. 1 a):

Die Bistums-KODA ist sich einig, dass diese Entgeltordnung unter Berücksichtigung der kirchlichen Besonderheiten unverzüglich beraten und in Kraft gesetzt wird.

(2) Die bestehenden KODA-Beschlüsse gelten fort, sofern sie nicht in Anlage G aufgehoben werden.

(3) <sup>1</sup>Aus wichtigem Grund kann die Dienstgeberseite oder die Dienstnehmerseite der Bistums-KODA mit  $\frac{3}{4}$ -Mehrheit ihrer Stimmen Widerspruch gegen die automatische Übernahme eines Tarifabschlusses nach Abs. 1 Buchstabe a) einlegen mit der Wirkung, dass diese außer Kraft gesetzt wird. <sup>2</sup>Der Widerspruch muss innerhalb eines Monats nach Inkrafttreten der jeweiligen Tarifvereinbarung (Datum der Tarifeinigung) bei dem/der Vorsitzenden schriftlich eingelegt werden. <sup>3</sup>Wird von der widersprechenden Partei nicht innerhalb eines weiteren Monats ein ersetzender Beschlussantrag eingebracht, verliert der Widerspruch rückwirkend seine Wirkung. <sup>4</sup>Wird ein Beschlussantrag in die Kommission eingebracht und nicht innerhalb weiterer 4 Monate eine ersetzende Regelung getroffen, kann jede Seite mit der Mehrheit ihrer Mitglieder binnen 4 Wochen den Vermittlungsausschuss anrufen. <sup>5</sup>Der Vermittlungsausschuss wird tätig ungeachtet einer eventuell anhängigen Klage bezüglich der Überprüfung der Berechtigung des Widerspruchs. <sup>6</sup>Ein ersetzender Beschluss wird erst rechtswirksam bei rechtskräftigem Abschluss des eventuell anhängigen Klagverfahrens.

### Niederschriftserklärung zu Abs. 3:

Es besteht Einvernehmen, dass bei einer rechtskräftigen Feststellung der Nichtberechtigung eines Widerspruchs dessen Wirkung rückwirkend entfällt.

## **§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

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

---

Inhalte des Arbeitsvertrags: Regelung über Arbeitsvertrag siehe Anhang zu § 2.

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

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

(4) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

### § 3

#### Allgemeine Arbeitsbedingungen

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

(1a) <sup>1</sup>Dienstgeber und Beschäftigte haben ihr Verhalten nach den Vorgaben der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu richten. <sup>2</sup>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\*)

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

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

3. <sup>1</sup>Eine/Ein Beschäftigte/r, die/der vor Gericht oder außergerichtlich über Angelegenheiten, für die Ziffer 1 gilt, aussagen oder Erklärungen abgeben soll, bedarf hierfür der Genehmigung. <sup>2</sup>Dies gilt auch dann, wenn die Voraussetzungen des § 54 Strafprozessordnung (StPO) oder § 376 Zivilprozessordnung (ZPO) nicht erfüllt sind. <sup>3</sup>Die Genehmigung erteilt der Dienstgeber oder, wenn das Dienstverhältnis beendet ist, der letzte Dienstgeber. <sup>4</sup>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. <sup>1</sup>Die Genehmigung, als Zeuge auszusagen, soll nur zum Schutz des Beratungs- und Seelsorgegeheimnisses versagt werden. <sup>2</sup>Ist die/der Beschäftigte Partei oder 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. <sup>3</sup>Wird sie versagt, ist dem/der Beschäftigten der Schutz zu gewähren, den sie/er zur Vertretung ihrer/seiner Interessen benötigt.

\*Übernahme eines Empfehlungsbeschlusses der Zentral-KODA gemäß § 3 Abs. 3 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO) vom 10.11.2011

(3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit

---

Zustimmung des Dienstgebers möglich. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.

(6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Ihnen sind auf Verlangen Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten auszuhändigen. <sup>4</sup>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. <sup>5</sup>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) <sup>1</sup>Es sollen regelmäßige Gespräche zwischen Personalführungskraft und Beschäftigtem stattfinden. <sup>2</sup>Auf Wunsch des Beschäftigten nimmt ein Mitglied der MAV an diesem Gespräch teil.

**Kommentar:**

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

(9) <sup>1</sup>Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie können Dienstvereinbarungen nach § 38 abgeschlossen werden. <sup>2</sup>In einer solchen Dienstvereinbarung kann insbesondere geregelt werden, dass Beschäftigte einen Teil ihrer Arbeitszeit von zuhause aus leisten können, wenn dienstliche/betriebliche Gründe nicht entgegenstehen (Einrichtung flexibler Arbeitsorte). <sup>3</sup>Soweit von der Möglichkeit zur Einrichtung flexibler Arbeitsorte nach Satz 2 Gebrauch gemacht wird, stattet der Dienstgeber den Heimarbeitsplatz des Beschäftigten mit den notwendigen Arbeitsmitteln aus. <sup>4</sup>In der Dienstvereinbarung sind die sonstigen Modalitäten der Ableistung der Arbeit an einem flexiblen Arbeitsort näher auszugestalten.

**Kommentar:**

Als Vorlage für Dienstvereinbarungen nach § 3 Abs. 9 Satz 2 kann der BO-Erlass zur Einrichtung flexibler Arbeitsorte vom 13.06.2007 dienen (BO Nr. A 1516).

## § 4

### Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder **kirchlichen** Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>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). <sup>2</sup>§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3:

<sup>1</sup>Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. <sup>2</sup>Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Dienstgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

## **§ 5 Qualifizierung**

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

(2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesen Regelungen ein Angebot dar. <sup>2</sup>Aus ihm kann für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach den Absätzen 4 und 4a abgeleitet werden. <sup>3</sup>Das Angebot kann durch freiwillige Dienstvereinbarung im Rahmen der mitarbeitervertretungsrechtlichen Möglichkeiten wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. <sup>4</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) <sup>1</sup>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).

<sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

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



---

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

(5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

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

**Kommentar:**

„Vom Dienstgeber veranlasst“ sind alle Qualifizierungsmaßnahmen, die von ihm genehmigt sind. „Reisekosten“ umfasst 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) <sup>1</sup>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 Beschäftigten an den Dienstgeber vereinbart werden. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 39,5 Stunden. <sup>1a</sup>Für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit abweichend von Satz 1 38,5 Stunden. <sup>2</sup>Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen / dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

<sup>4</sup>Beschäftigte,

a) die ihr 60. Lebensjahr vollendet haben, oder

b) die ein oder mehrere Kinder unter 12 Jahren tatsächlich betreuen oder die eine oder 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 –. <sup>5</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten beträgt die Ausgleichszeit 3/5 ihrer regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.

**Kommentar:**

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.

„Tatsächlich betreuen“ bzw. „tatsächlich pflegen“ sind in den Kommentierungen zu § 11 Abs. 1 TV-L erläutert.

Die Tatbestände a) und b) sind nicht kumulativ; sie sind pro Beschäftigten anzuwenden.

Zum **Arbeitszeitschutz im liturgischen Dienst** s. Zentral-KODA-Beschluss vom 01.07.2004, Anlage K-2.

Protokollerklärung zu § 6 Abs. 1

1. Satz 1a wird bis zum 31.12.2017 ausgesetzt.

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

Protokollerklärung zu § 6 Abs. 1 Satz 4

<sup>1</sup>Bei Eintritt der Voraussetzungen nach Buchstabe a und Buchstabe b im Zeitraum

- 1. Januar bis 30. April werden drei Ausgleichstage;
  - 1. Mai bis 31. August werden zwei Ausgleichstage;
  - 1. September bis 31. Dezember wird ein Ausgleichstag
- entsprechend dem Beschäftigungsumfang gewährt.

<sup>2</sup>Der Anspruch auf den Ausgleichstag entsteht jeweils zum Beginn eines Tertials. Im Falle des Buchstaben b reicht ein einmaliger Antrag pro Kalenderjahr aus. <sup>3</sup>Bei Wegfall der Voraussetzungen nach Buchstabe b entfällt der Anspruch für die nachfolgenden Tertiale.

<sup>4</sup>Die Ausgleichstage sind bis spätestens Ende des Jahres zu nehmen und nicht in das nächste Kalenderjahr übertragbar. <sup>5</sup>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.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1 Satz 4 Buchstabe b):

Nahe Angehörige im Sinne des § 6 sind

- Großeltern
- Eltern
- Schwiegereltern
- Ehegatten
- Geschwister
- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder (jeweils auch des Ehegatten)
- Schwiegerkinder
- Enkelkinder.

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

(2a) Beschäftigten die mindestens 1 Kind unter 14 Jahren tatsächlich betreuen oder 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Auf Grundlage von § 7 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz kann abweichend von § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden gekürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von 4 Wochen ausgeglichen wird. <sup>2</sup>Auf Grundlage von § 12 Ziffer 4 Arbeitszeitgesetz kann abweichend von § 11 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz 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) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. <sup>2</sup>Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>3</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen. <sup>4</sup>Die Sätze 2 und 3 sind nicht anzuwenden auf die Berufsgruppen der Mesner und Kirchenmusiker.\*

\* Für Mesner gilt der Beschluss der Bistums-KODA vom 16.03.1992, KABI. 1992, S. 87, Gliederungsziffer 1.2.1.3

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

(7) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>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.

(9) [nicht belegt]

(10) <sup>1</sup>In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund 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. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen werden die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die notwendigen Reisezeiten als Arbeitszeit gewertet. <sup>2</sup>Für jeden Tag einschließlich der Reisetage werden höchstens 10 Stunden, mindestens jedoch die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt. <sup>3</sup>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 10 Stunden bzw. der regulären Arbeitszeit wird sie wie Arbeitszeit vergütet. Auch sonstige Wegzeiten innerhalb der regulären Arbeitszeit werden vergütet. Beispiel für Teilzeit: Mitarbeiter mit durchschnittlichen täglichen AZ von 3,9 St. ist auf Dienstreise für insgesamt 6 Stunden. Davon entfallen 3 Stunden auf die Tätigkeit am auswärtigen Geschäftsort. Er erhält nicht nur 3,9 St. sondern 6 Stunden als Arbeitszeit angerechnet.

## **§ 7 Sonderformen der Arbeit**

(1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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.

---

## § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- |    |  |           |
|----|--|-----------|
| a) | für Überstunden  |           |
|    | in den Entgeltgruppen 1 bis 9  | 30 v.H.,  |
|    | in den Entgeltgruppen 10 bis 15  | 15 v.H.,  |
| b) | für Nacharbeit   | 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<br>am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr   | 35 v.H.,  |
| f) | für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht<br>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. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>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 (faktoriert) und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>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:

- <sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden.  
<sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

(2) <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(3) <sup>1</sup>Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 15 und 15 Ü bei der Kurie sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. <sup>2</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppen 13, 13 Ü und 14 bei der Kurie erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Beschäftigte der Einrichtung angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten. <sup>3</sup>Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/-Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14 und 15 und 15 Ü eingruppiert sind. <sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 finden keine Anwendung bei Teilzeitbeschäftigten, soweit sie Mehrarbeit im Sinne von § 7 Abs. 6 leisten.



## Kommentar

D.h.: Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Sätze 1-3 erst ab Erreichen der Grenze der Vollzeitbeschäftigung.

(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) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. <sup>5</sup>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. <sup>6</sup>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. <sup>7</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>8</sup>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 Uhr und endet am Montag um 7 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 Uhr bis Montag 8 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die Bewertung darf 15 v.H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v.H., nicht unterschreiten. <sup>3</sup>Die danach errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). <sup>4</sup>Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. <sup>5</sup>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) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>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) Abs. 1 Buchstabe c) bis f) gelten nicht für Beschäftigte der Entgeltgruppen 9-15 und Kr. 9 b/c bis 12 a). <sup>2</sup>Abs. 1 Buchstabe b) gilt nicht für Beschäftigte der Entgeltgruppen 10-15 und Kr. 10 a) bis 12 a).

## **§ 9 Bereitschaftszeiten**

(1) <sup>1</sup>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 selbständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung. <sup>2</sup>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 Abs. 1 gewertet (faktoriert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorierten 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.

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



---

## § 10 Arbeitszeitkonto

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

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

(3) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/ Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen.

### **Kommentar:**

Zur Sabbatzeit siehe Anhang zu § 10.

## § 11 Teilzeitbeschäftigung

(1) <sup>1</sup>Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich pflegen oder
- c) an einer Fort- und Weiterbildung im Sinne des § 5 Abs. 3 Buchstabe b) oder c) teilnehmen

und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung (nach Satz 1) ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens vier Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>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:

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 10 verzichtet werden. <sup>3</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Abs. 4 enthalten. <sup>4</sup>Bei Inkrafttreten dieser Bestimmungen bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

## **Abschnitt III**

### **Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

#### **§ 12**

##### **Eingruppierung**

(1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A). <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. <sup>4</sup>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. <sup>5</sup>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. <sup>6</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. <sup>7</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. <sup>8</sup>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. <sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), 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). <sup>2</sup>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

1Ist 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. 2Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 sinngemäß. 3Ist 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. 4Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. 5Wird 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) 1Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens 1 Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. 2Satz 1 gilt auch im Falle einer mehrmaligen Übertragung, wenn die Tätigkeit insgesamt mindestens 6 Wochen im Kalenderjahr ausgeübt wird; nicht berücksichtigt werden Urlaubsvertretungen im Falle des § 26.

### Niederschriftserklärung zu § 14 Abs. 1:

a) Ob die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht, bestimmt sich nach den gemäß § 18 Absatz 3 **Überleitungsordnung** 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) 1Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 14 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. 2Für 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) 1Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. 2Die 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.

### Protokollerklärung zu § 15:

---

<sup>1</sup>Bei allgemeinen Entgeltanpassungen verändert sich die Stufe 6 in den Entgeltgruppen E 9 bis E 11 sowie E 13 und E 14 um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die Stufe 5 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>2</sup>Für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten in entsprechender Tätigkeit entspricht dabei der Betrag E 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.

(3) [nicht belegt]

## **§ 16** **Stufen der Entgelttabelle**

(1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 2 bis 11 sowie die Entgeltgruppen 13 und 14 umfassen sechs Stufen. <sup>1a</sup>Die Entgeltgruppe 12 sowie die Entgeltgruppe 15 umfassen fünf Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

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

Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit.

2. <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Satz 1 gilt auch entsprechend für Zeiten der Ausbildung, die gemäß den bisherigen Beschlüssen der Bistums-KODA nach dem Tarifvertrag für Praktikanten behandelt werden

(2a) (Vorzeiten im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung)

<sup>1</sup>Verfügen Beschäftigte über einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnis im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup>Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 1 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens zwölf Monaten liegt.

<sup>3</sup>Liegt das vorherige Arbeitsverhältnis länger als 12 Monate zurück, erfolgt die Stufenzuordnung mindestens nach Absatz 2c.

<sup>4</sup>Bei aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen mit Dienstgebern im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung, die nicht mehr als sieben Wochen unterbrochen sind, ist von einer ununterbrochen zurückgelegten Tätigkeit auszugehen.

<sup>5</sup>Darüberhinaus 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 12 Monate betragen.

Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2a:

Als einschlägige Berufserfahrung im Rahmen des § 16 Abs. 2a gelten auch Zeiten in den vorherigen Arbeitsverhältnissen, die gemäß § 17 Abs. 3 Satz 1 einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 gleichgestellt sind.

(2b) (Vorzeiten aus dem Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes)

---

1Bei dem Wechsel eines Dienstnehmers von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse gilt:

a) Vordienstzeiten bei einem früheren Dienstgeber im Geltungsbereich der Grundordnung können angerechnet werden.

b) Beträgt die Unterbrechung nicht mehr als sechs Monate, sollen Vordienstzeiten anerkannt werden, wenn

aa) der Dienstgeberwechsel aufgrund eines betriebsbedingten Wegfalls des Arbeitsplatzes bei dem früheren Dienstgeber erfolgt ist,

bb) der Dienstgeberwechsel familiär (wie bspw. kirchliche Eheschließung, Pflege eines Angehörigen) bedingt ist oder

cc) in der Vordienstzeit einschlägige Berufserfahrung gesammelt wurde.

2Bei der Entscheidung über die Anrechnung von Vordienstzeiten sind die Möglichkeiten der Refinanzierung aus der öffentlichen Hand mit abzuwägen.

Protokollerklärung zu § 16 Absatz 2b:

Vordienstzeiten im Sinne des Abs. 2b sind Zeiten einer für die neue Beschäftigung einschlägigen beruflichen Tätigkeit bei einem vorherigen Dienstgeber.

(2c) (Vorzeiten außerhalb des Geltungsbereichs der Grundordnung des kirchlichen Dienstes)

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 der Regel in Stufe 3.

Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2c:

Beschäftigte mit einer mindestens 3-jährigen einschlägigen Berufserfahrung, die vor dem 31.01.2014 eingestellt und der Stufe 2 zugeordnet werden, rücken spätestens zum 01.02.2014 in Erfahrungsstufe 3 auf, falls sie diese Stufe noch nicht in Folge der Stufenlaufzeit erreicht haben.

(2d) (Erweiterte Anrechnung von Vorzeiten)

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.

(2e) (Erweiterte Anrechnung von Vorzeiten bei nahem zeitlichem Anschluss)

Bei Einstellung von Beschäftigten binnen zwei Monaten an ein Beschäftigungsverhältnis bei einem Arbeitgeber gemäß § 34 Abs. 3 AVO-DRS, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; § 16 Absatz 2d bleibt unberührt.

**Kommentar:**

Abs. 2e gilt auch für eine nach den Regeln des TV-L, des TVÜ-Länder oder eines vergleichbaren Tarifvertrags erworbene Stufe einschließlich individueller Endstufen.

**Kommentar zu § 16 Abs. 2a und 2e:**

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



---

Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2a, 2c, 2d und 2e:

Restzeiten, die nach Zuordnung zu einer Stufe verbleiben, können auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden.

(3) <sup>1</sup>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 bei den Entgeltgruppen 2 bis 11 sowie 13 und 14.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

Protokollerklärung zu § 16 Abs. 3

Beim Aufstieg in Stufe 6 der Entgeltgruppen 13 und 14 wird die vor dem 1. Januar 2014 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Stufe 6 bereits seit Inkrafttreten der AVO vorhanden gewesen wäre.

(4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt.

(5) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>4</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

## § 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) <sup>1</sup>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. <sup>1a</sup>Dasselbe gilt bei vom Dienstgeber als geeignet anerkannten und mit nachgewiesenem Erfolg (Zertifikat) abgeschlossenen Qualifizierungsmaßnahmen. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 beziehungsweise 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>4a</sup>Die Kommission besteht aus 4 Personen. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. <sup>6</sup>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 Satz 4: Die Kommission wird von Fall zu Fall gebildet. Mitarbeitervertretung ist die auf Dienstgeberebene zuständige MAV.

Zu Satz 4a: Einrichtung im Sinne des § 1 Abs. 1 MAVO.

(3) <sup>1</sup>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) Freistellungsphase im Rahmen eines Langzeitkontos nach § 10 Abs. 6, z.B. einer Sabbatzeit.
- i) Zeiten eines fortbildungsbedingten Sonderurlaubs gemäß § 28 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe c) bis zu einer Dauer von einem Jahr je Fortbildungsmaßnahme
- j) Elternzeit, Pflegezeit und Zeiten eines familienbedingten Sonderurlaubs gemäß § 28 Abs. 2 Satz 1 Buchstaben a) und b) bis zu einer Dauer von einem Jahr pro Kind bzw. gepflegter Person.

**Kommentar zu Buchstaben 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.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils 3 Jahren, die nicht von Satz 1 Buchstabe a bis i erfasst werden, sowie Elternzeit und familienbedingter Sonderurlaub gemäß § 28 Abs. 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.

<sup>3</sup>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.<sup>4</sup>Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 26,82 in den Entgeltgruppen 1-8 bzw. 53,63 Euro in den Entgeltgruppen 9-15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 26,82 bzw.



---

53,63 Euro; 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. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>5</sup>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 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

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:

<sup>1</sup>Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

<sup>2</sup>Sie betragen

- a) in den Entgeltgruppen 1 bis 8
  - 28,48 Euro ab 01. Januar 2013
  - 29,32 Euro ab 01. Januar 2014
- b) in den Entgeltgruppen 9 bis 15
  - 56,93 Euro ab 01. Januar 2013
  - 58,61 Euro ab 1. Januar 2014

**Kommentar:**

Zu § 17 und § 18 siehe § 38 a.

Siehe auch Kommentar zu § 6 Abs. 1 und 4 AVO-DRS-Ü.

## **§ 18 Kinderzulage**

(1) Eine monatliche Kinderzulage erhalten Beschäftigte in den Entgeltgruppen E1 bis einschließlich E8, die

- a) vor dem 01.11.2010 eingestellt wurden, für jedes Kind, das nach dem 31.10.2010 geboren wird,
- b) nach dem 31.10.2010 eingestellt werden, für jedes Kind.

(2) Die Höhe der monatlichen Kinderzulage nach Absatz 1 beträgt 50 Euro für jedes zu berücksichtigende Kind.

**Kommentar zu § 18 Abs. 2:**

§ 24 Abs. 2 ist anwendbar.

(3) <sup>1</sup>Die Kinderzulage wird auf Antrag gewährt, solange für das jeweilige Kind 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. <sup>2</sup>Unterbrechungen in der Kindergeldberechtigung sind unschädlich.

(4) Werden Beschäftigte, die für ein oder mehrere Kinder eine Zulage nach § 18 beziehen, in E 9 oder E 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Haben beide Elternteile den gleichen Beschäftigungsumfang, sollen sie erklären, welchem Elternteil die Kinderzulage zu leisten ist. <sup>3</sup>Liegt eine solche Erklärung nicht vor, erfolgt die Zahlung an ein Elternteil nach Festsetzung des Dienstgebers. <sup>4</sup>Die Auszahlungsberechtigung kann jederzeit durch Antrag auf den anderen Elternteil wechseln. <sup>5</sup>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 AVO und der andere Elternteil für dasselbe Kind einen Anspruch auf die Besitzstandszulage nach § 11 AVO-Ü, so wird nur die Besitzstandszulage nach § 11 AVO-Ü gewährt. Abweichend von Satz 1 gilt § 18 Abs. 5 AVO entsprechend, wenn die Besitzstandszulage nach § 11 AVO-Ü weniger als 50 Euro beträgt.

## § 18a

### Zuschuss zur Erstausrüstung in Geburtsfällen

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 8 erhalten in Geburtsfällen einen pauschalen Zuschuss je Kind in Höhe von 500 Euro. <sup>2</sup>Der Zuschuss wird Teilzeitbeschäftigten in der Höhe, die ihrem Beschäftigungsumfang entspricht, mindestens jedoch in Höhe von 250 Euro, gewährt. <sup>3</sup>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 Abs. 2 ist zur Berechnung der Zuschusshöhe der Beschäftigungsumfang am Tag der Geburt zu Grunde 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

– derzeit nicht belegt –

---

## § 20 Jahressonderzahlung

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

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen

- E 1 bis E 8                    90 v.H.
- E 9 bis E 12                75 v.H.
- E 13 bis E 15               50 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>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:

<sup>1</sup>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 Beschäftigungsumfanges. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>4</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(4) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 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.

<sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die bis 31.12.2009 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. <sup>2</sup>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**

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 1 Satz 4, § 22 Absatz 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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. <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.

2. <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>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. <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldete

---

Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne von § 3 Absatz 2, § 3a und des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetzes.

**Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:**

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>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 zu Grunde 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 Beihilfetragers gleich.

(3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 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. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund 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. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 Satz 1 bis 3 Buchst. a))

a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,

b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) <sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit in dieser Arbeitsvertragsordnung nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes **inländisches Konto**. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. <sup>3</sup>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**

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV – Kommunal – (ATV-K) in seiner jeweils gültigen Fassung.

## **Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

### **§ 26 Erholungsurlaub**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

<sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>5</sup>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. <sup>6</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden. <sup>7</sup>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) <sup>1</sup>Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) <sup>2</sup>Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten sechs Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>3</sup>Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 30. 06. angetreten werden, ist er bis zum 31.12. 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) <sup>1</sup>Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die kirchlichen Beamten jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. <sup>2</sup>Die beamtenrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nacharbeit.

(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.

(4) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Arbeitsvertragsrecht und sonstigen Regelungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. <sup>4</sup>Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.

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

### Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3:

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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.

## § 28 Sonderurlaub

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

(2) <sup>1</sup>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 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) oder c) teilnehmen.

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

**Kommentar:**

Der Sonderurlaub nach Abs.2 kann auch in Teilen genommen werden.

## § 29 Arbeitsbefreiung

(1) <sup>1</sup>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 ein Arbeitstag,  
sowie bei der Geburt des zweiten und jedes weiteren Kindes,  
wenn ein Kind unter 12 Jahren zu versorgen ist; zusätzlich drei Arbeitstage
- b) Tod einer/eines nahen Angehörigen zwei Arbeitstage,  
beim Tod des Ehegatten wenn ein Kind unter 12 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 12. 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 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger  
oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen,  
bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr.

<sup>2</sup>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. <sup>2a</sup>Darüberhinaus erfolgt eine Freistellung nach Buchstabe aa) auch zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege gem § 2 PflegeZG. <sup>3</sup>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.

Protokollerklärung zu § 29 Abs. 1

Nahe Angehörige im Sinne des § 29 sind

- Großeltern
- Eltern
- Schwiegereltern
- Ehegatten
- Geschwister
- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder (jeweils auch des Ehegatten)
- Schwiegerkinder
- Enkelkinder.

Niederschriftserklärung zu § 29 Absatz 1 Buchstabe f:

Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.

---

(1a) <sup>1</sup>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 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 Absatz 1a

<sup>1</sup>Für die in Absatz 1 Buchstaben a) - d) sowie in Absatz 1a Buchst. a) - d) genannten Anlässe gilt:  
<sup>2</sup>Es ist nicht erforderlich, dass die Arbeitsbefreiung an dem Tag des jeweiligen Anlasses gewährt wird.  
<sup>3</sup>Die Arbeitsbefreiung sollte jedoch in einem nahen zeitlichen Zusammenhang zu dem Anlass stehen.  
<sup>4</sup>Die Freistellung steht auch dann zu, wenn der Anlass auf einen für den Mitarbeiter arbeitsfreien Tag fällt.

(2) <sup>1</sup>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.  
<sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger.  
<sup>3</sup>Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen.

(3) <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.  
<sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Sofern dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, erhalten Beschäftigte auf Antrag nach Ablauf der Probezeit unter Fortzahlung des Entgelts bis zu **5 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.  
<sup>2</sup>Die Ansprüche von bis zu zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren können in einem Jahr zusammengefasst werden.

(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

(1) <sup>1</sup>Befristete Arbeitsverträge sind auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. <sup>2</sup>Ergänzend kommen die Absätze 2-5 zur Anwendung.

(2) <sup>1</sup>Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) <sup>1</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. <sup>2</sup>Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Dienstgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) <sup>1</sup>Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. <sup>2</sup>Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(5) <sup>1</sup>Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. <sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Dienstgeber

- |  |              |  |
|--|--------------|--|
| – von insgesamt mehr als sechs Wochen  | vier Wochen  | zum 15. oder Ende eines Monats,          |
| – von insgesamt mehr als sechs Monaten | vier Wochen, |  |
| – von insgesamt mehr als einem Jahr    | sechs Wochen | zum Schluss eines Kalendermonats,        |
| – von insgesamt mehr als zwei Jahren   | drei Monate, |  |
| – von insgesamt mehr als drei Jahren   | vier Monate  | zum Schluss eines Kalendervierteljahres. |

<sup>3</sup>Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. <sup>4</sup>Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

#### Protokollerklärung zu § 30 Absatz 5:

Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

(6) Die §§ 31 und 32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

### § 31 Führung auf Probe

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

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

---

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben **Dienstgeber**, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>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 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

## **§ 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) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Die / der Beschäftigte hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>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) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a 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. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) <sup>1</sup>Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>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) 1Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. 2Im 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.

(2) 1Arbeitsverhältnisse 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. 2Soweit Beschäftigte nach den bis zum Inkrafttreten dieser Arbeitsvertragsverordnung geltenden Bestimmungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

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

1. Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte (RatSchTV Ang) vom 9.1.1987
2. Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5.5.1998
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) <sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 12 Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

Protokollerklärung zu § 37 Abs. 1 Satz 1:

Abweichend von Satz 1 gilt für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die innerhalb der ersten zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Arbeitsvertragsordnung entstehen, eine Ausschlussfrist von 24 Monaten.

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

### **§ 38 Begriffsbestimmungen**

Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.

### **§ 38 a Übergangsbestimmung zu § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe j und § 18**

<sup>1</sup>Die Maßnahmen nach § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe j) und § 18 sind bis 31.12.2017 befristet. <sup>2</sup>Bis zur Neuregelung gelten sie für Beschäftigte, die bis zu diesem Zeitpunkt leistungsberechtigt sind, fort. <sup>3</sup>Maßgeblich für die Maßnahme nach § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe j) ist der Zeitpunkt, zu dem die Elternzeit bzw. der familienbedingte Sonderurlaub gemäß § 28 Abs. 2 Satz 1 a) und b) beantragt wird. <sup>4</sup>Die Zielgröße für die Kosten der Maßnahmen der Familienkomponente beträgt rund 1% der jährlichen Bruttolohnkosten. <sup>5</sup>Die finanziellen Auswirkungen der bestehenden Regelungen zu § 17 und § 18 werden bis März 2017 evaluiert. <sup>6</sup>Das Ergebnis soll als Grundlage für die Entscheidung dienen, ob und gegebenenfalls wie die geltenden Regelungen fortgeführt werden können.



---

## **§ 39 Inkrafttreten**

1Die Arbeitsvertragsordnung tritt am 01. November 2010 in Kraft. 2Voraussetzung 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. 3Bei 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]

### § 44a

#### Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte der Stiftung Katholische Freie Schule

##### Nr. 1a

###### Zu § 1 – Geltungsbereich –

1Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen, berufsbildenden Schulen (zum Beispiel Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen), als Lehrkräfte der Stiftung Katholische Freie Schule. 2Sie 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 Abs. 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Arbeitsvertrag unter Verwendung des Vertragsformulars gemäß Anhang abgeschlossen wird.

##### Nr. 2

###### Zu Abschnitt II – Arbeitszeit –

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

##### Nr. 2a

###### Zu § 16 – Stufen der Entgelttabelle –

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

Bei Lehrkräften werden im Rahmen des § 16 Absatz 2a 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. 1Bei Anwendung des § 16 Absatz 3 Satz 1 gilt:

2Bei Arbeitsverhältnissen von Lehrkräften wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von 12 Monaten auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

##### Protokollerklärung zu Nr. 2a, Zu § 16 – Stufen der Entgelttabelle –

1Die Anrechnung der Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von 12

---

Monaten gilt für Neueinstellungen ab dem 01.11.2012. <sup>2</sup>Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen erfolgt keine Korrektur der Anrechnung.

**Nr. 2b**  
**Zu Abschnitt III – § 23 Abs. 2 –**

<sup>1</sup>§ 23 Abs. 2 AVO-DRS und § 14 Abs. 3 AVO-DRS-Ü sowie § 29 Abs. 1 d) finden keine Anwendung; an ihrer Stelle gilt:

<sup>2</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 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. <sup>3</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

<sup>4</sup>Bis zum 31.10.2012 gilt der Beschluss der Bistums-KODA vom 27.01.1989, KABI. 1989, S. 429 und Änderungen vom 15.03.1999, KABI. 1999, S. 480 und vom 07.11.2001, KABI. 2001, S. 548\*\* fort.

\*\* Zweibändige Loseblattsammlung der Diözese Rottenburg-Stuttgart zur Ergänzung „Kirchliches Dienst- und Arbeitsvertragsrecht“ Gliederungsziffer 1.1.3.1 ff.

**Nr. 3**  
**Zu Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung –**

(1) <sup>1</sup>Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. <sup>2</sup>Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten bzw. Dienstordnungsangestellten der Stiftung Katholische Freie Schule. <sup>2</sup>Sind entsprechende Beamte bzw. Dienstordnungsangestellte der Stiftung Katholische Freie 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. 1**  
**Zu § 1 – Geltungsbereich –**

<sup>1</sup>Diese Sonderregelungen gelten für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen, berufsbildenden Schulen (zum Beispiel Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen). <sup>2</sup>Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen, sowie an Krankenpflegesschulen 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. 2** **Zu Abschnitt II – Arbeitszeit –**

(1) <sup>1</sup>Die §§ 6 Abs. 1, Abs. 3 bis 10, §§ 7 Abs. 1 bis Abs. 5, Abs. 8, §§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe b) bis Buchstabe f), Satz 3, Abs. 2 bis 3, Abs. 5 bis 9, § 10 Abs. 1 bis 5 finden keine Anwendung.

<sup>2</sup>An Stelle des § 6 Abs. 1 gilt:

1. <sup>3</sup>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 „Arbeitszeit für Lehrer an öffentlichen Schulen des Landes Baden-Württemberg vom 10. November 1993“ in der jeweils geltenden Fassung.

2. <sup>4</sup>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 Hochschulausbildung 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.

<sup>5</sup>Bei Mischaufträgen ist als Regelstundenmaß der Schultyp mit der überwiegenden Lehrtätigkeit zu Grunde zu legen.

(2) Für Ermäßigungen aufgrund des Lebensalters, bei Schwerbehinderung sowie für Arbeitsbefreiungen für Schwerbehindertenvertretungen gemäß § 96 Abs. 4 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) sind die einschlägigen Verwaltungsvorschriften „Arbeitszeit für Lehrer an öffentlichen Schulen des Landes Baden-Württemberg vom 10. November 1993“ in der jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden.

Protokollerklärung zu § 44b Abs. 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 in dem nach den einschlägigen Verwaltungsvorschriften „Arbeitszeit für Lehrer an öffentlichen Schulen des Landes Baden-Württemberg vom 10. November 1993“ in der jeweils geltenden Fassung vorgesehenen Umfang erhalten.

(4) Für die Mitgliedschaft in den Haupt- und Bezirkspersonalräten können Lehrkräfte auf Antrag Freistellungen in dem nach den einschlägigen Verwaltungsvorschriften „Arbeitszeit für Lehrer an öffentlichen Schulen des Landes Baden-Württemberg vom 10. November 1993“ 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 Abs. 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 -

Protokollnotiz 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 2a Satz 2 gilt:

Bei Lehrkräften werden im Rahmen des § 16 Absatz 2a 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. <sup>1</sup>Bei Anwendung des § 16 Absatz 3 Satz 1 gilt:

<sup>2</sup>Bei Arbeitsverhältnissen von Lehrkräften wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von 12 Monaten auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Protokollerklärung zu Nr. 2a, Zu § 16 – Stufen der Entgelttabelle –

Die Anrechnung der Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von 12 Monaten gilt für Neueinstellungen ab dem 01.11.2012.

Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen erfolgt keine Korrektur der Anrechnung.

**Nr. 2b**

**Zu Abschnitt III – § 23 Abs. 2 –**

<sup>1</sup>§ 23 Abs. 2 AVO-DRS und § 14 Abs. 3 AVO-DRS-Ü sowie § 29 Abs. 1 d) finden keine Anwendung; an ihrer Stelle gilt:

<sup>2</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 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. <sup>3</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

<sup>4</sup>Bis zum 31.10.2012 gilt der Beschluss der Bistums-KODA vom 27.01.1989, KABI. 1989, S. 429 und Änderungen vom 15.03.1999, KABI. 1999, S. 480 und vom 07.11.2001, KABI. 2001, S. 548  
\*\*fort.

\*\* Zweibändige Loseblattsammlung der Diözese Rottenburg-Stuttgart zur Ergänzung „Kirchliches Dienst- und Arbeitsvertragsrecht“ Gliederungsziffer 1.1.3.1 ff.

---

### Nr. 3 Zu Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung –

(1) <sup>1</sup>Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. <sup>2</sup>Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>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 „Arbeitszeit für Lehrer an öffentlichen Schulen des Landes Baden-Württemberg vom 10. November 1993“ in der jeweils geltenden Fassung schularartbezogen festgelegt.

#### Protokollerklärung zu § 44b und §44c:

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit denen im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und bei denen sich mit Inkrafttreten der Regelung nach Ziff. 1 das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit vermindert, ist auf Antrag der/des Beschäftigten die Stundenzahl so aufzustocken, dass die Höhe ihres bisherigen Brutto-Entgelts erreicht wird.

## **§ 45 Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**

### **Nr. 1: Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1 Arbeitszeit:**

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Das Gesamtbudget der Verfügungszeit beträgt in der Regel 25% der festgelegten Arbeitszeit der pädagogischen Fachkräfte in der Einrichtung. <sup>3</sup>Die Zuordnung der Verfügungszeiten wird durch die Leitung der Einrichtung festgelegt. <sup>4</sup>Dabei dürfen für die einzelne Fachkraft 15 % der Arbeitszeit nicht unterschritten werden.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> vgl. Kindergartenrichtlinien der Diözese Rottenburg-Stuttgart 1.2.2 (BO-Nr. 4547; KABI 2012 Nr. 12 v. 5.11.2012) und Dienstordnung für die pädagogisch tätigen Mitarbeiterinnen in Tageseinrichtungen für Kinder (Kindergärten) in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, § 8 Abs. 2 (BO-Nr. 4548; KABI 2012 Nr. 12 v. 5.11.2012)



---

## Nr.2: Zu § 12 - Eingruppierung (nicht belegt)

## Nr.3: Zu § 15 –Tabellenentgelt

Die Beschäftigten erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Entgelt nach der Anlage D.

## Nr.4: Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle

Anstelle des § 16 AVO-DRS gilt folgendes:

<sup>1</sup>Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen.

<sup>2</sup>Die Beschäftigten erreichen - von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

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

<sup>3</sup>Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

- a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und
- b) in der Entgeltgruppe S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5.

<sup>4</sup>Abweichend von Satz 2 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zu § 45 Nr. 2 in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach acht Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach zehn Jahren in Stufe 5.

<sup>5</sup>Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt.

<sup>6</sup>Bezüglich der Anrechnung von Vorzeiten finden § 16 Abs. 2 bis 2e Anwendung. <sup>7</sup>Absatz 2c gilt mit folgender Änderung: 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 4 Jahren – in der Regel in Stufe 3.

## Nr.5: Zuordnung der Entgeltgruppen im Allgemeinen Teil zu den S-Entgeltgruppen

Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

### die Entgeltgruppe der Entgeltgruppe

2	S 2
4	S 3
5	S 4
6	S 5
8	S 6 bis S 8
9	S 9 bis S 14

---

10	S 15 und S 16
11	S 17
12	S 18.

**Nr. 6: Gesundheitsschutz** – derzeit nicht belegt<sup>2</sup> –

## **[§§ 46-50]**

### **§ 51 Sonderregelungen für Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker**

#### **Zu Abschnitt II Arbeitszeit**

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

1. Die wöchentliche Arbeitszeit der Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker für ihre Tätigkeit im Gemeindedienst in EG 10 bis EG 13 umfasst 6/10 unmittelbare Dienste (Gottesdienste, Proben, Unterricht und kirchenmusikalische Veranstaltungen) und 4/10 mittelbare Dienste (z. B. Vor- und Nachbereitung, Orgelüben, Literatur- und Partiturstudium, Orgelpflege, Dienstbesprechungen).
2. Die Regelung nach Nr. 1 gilt nicht für die Tätigkeit als Regional- oder Dekanatsmusikerinnen/Regional- oder Dekanatsmusiker.
3. Die wöchentliche Arbeitszeit der Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker in EG 6 bis EG 8 umfasst 2/3 unmittelbare Dienste (Gottesdienste, Proben, Unterricht und kirchenmusikalische Veranstaltungen) und 1/3 mittelbare Dienste (z. B. Vor- und Nachbereitung, Orgelüben, Literatur- und Partiturstudium, Orgelpflege, Dienstbesprechungen).
4. Die wöchentliche Arbeitszeit der Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker im Gemeindedienst in EG 4 und 5 umfasst  $\frac{3}{4}$  unmittelbare Dienste (Gottesdienste, Proben, Unterricht und kirchenmusikalische Veranstaltungen) und  $\frac{1}{4}$  mittelbare Dienste (z. B. Vor- und Nachbereitung, Orgelüben, Literatur- und Partiturstudium, Orgelpflege, Dienstbesprechungen).

#### Protokollerklärung zu § 51

<sup>1</sup>Für Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker, die auf Grundlage des KODA-Beschlusses vom 18. März 1988, KABI. 1988, S. 158, Gl. Ziff. 1.2.6.2 eingruppiert sind und keinen Antrag nach § 29a Abs. 3 AVO-DRS-Ü stellen, findet § 51 keine Anwendung. <sup>2</sup>Für die Berechnung der Zeiten notwendiger Vor- und Nachbereitung bleibt es in diesen Fällen bei der bisherigen Zuschlagsregelung.

---

<sup>2</sup> Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes sind u.a. geregelt im ArbSchG, ASiG, ArbMedVV. Für die Durchführung sind die Beteiligungsrechte lt. MAVO zu beachten.

---

## Anhang zu § 2: Arbeitsvertragsformular

# ARBEITSVERTRAG

gemäß § 2 AVO-DRS

Zwischen  
(nachfolgend: **Dienstgeber**)

vertreten durch

und

Herrn/Frau

(nachfolgend: **Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerin**)

geboren am

wohnhafte

Konfession

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

### § 1

Herr/Frau

wird ab

eingestellt

in der Tätigkeit als<sup>3</sup>

als Beschäftigte/r in Vollzeit

als Beschäftigte/r in Teilzeit mit

v. H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (das

---

entspricht derzeit      Wochenstunden)<sup>4</sup>

als Beschäftigte/r in Teilzeit mit

Wochenstunden

Monatsstunden<sup>4</sup>

auf unbestimmte Zeit

befristet

mit Sachgrund      zeitlich bis:

zweckbefristet für die Dauer      längstens jedoch bis      .

ohne Sachgrund bis zum

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

## § 2

Die Probezeit beträgt

sechs Monate

sechs Wochen bei sachgrundloser Befristung

     Wochen/Monate.

## § 3

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach

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

---

<sup>3</sup> Eingruppierungsrelevante Tätigkeit

<sup>4</sup> Umrechnungsfaktor Wochenstunden: Monatsstunden ist 4,348 (vgl. § 24 Abs. 3 AVO-DRS)



---

Hinweis bzw. Merkblätter betreffend

- Verpflichtung kirchlicher Datenschutz
- Belehrung und Info AGG

wurden Herrn/Frau            am            anlässlich der Vereinbarung dieses Arbeitsvertrages  
übergeben/ausgehändigt.

Datum .....

.....  
*Unterschrift Dienstnehmer/in*

Zutreffendes bitte ankreuzen!



---

## **Anhang zu § 10: Sabbatzeit**

### **Anlage zu § 10 Abs. 6 AVO-DRS (Sabbatzeit)**

#### **I. Definition Sabbatzeit**

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. Zum einen aus einer Arbeitsphase, in der der Beschäftigte i. d. R. ohne Arbeitszeitverkürzung vollzeitbeschäftigt ist und zum anderen aus einer längeren Freistellungsphase, in der der Beschäftigte gänzlich vom Dienst freigestellt ist.

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

#### **II. Sabbatzeit auch für Teilzeitbeschäftigte**

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

#### **III. Rechtsanspruch auf Sabbatzeit**

Auf Antrag kann der Arbeitgeber eine Sabbatzeit-Vereinbarung abschließen. Es besteht kein Rechtsanspruch.

#### **IV. Die Sabbatzeit-Vereinbarung**

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

#### **V. Sonderfall einer längeren Erkrankung**

Sofern der Beschäftigte während der Arbeitsphase länger arbeitsunfähig ist als nach § 22 Abs.1 Entgelt gezahlt wird, kann nach Wahl des Beschäftigten alternativ folgendes vereinbart werden:

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

Der Beschäftigte hat sein Wahlrecht am Tag der Wiederaufnahme der Arbeit auszuüben. Ansonsten greift die erste Alternative.

#### **VI. Auswirkungen der Sabbatzeit auf finanzielle arbeitsvertraglich gesicherte Leistungen**

##### **1. Tabellenentgelt/ Entgeltbestandteile in festen Monatsbeträgen**

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

---

## **2. Unständige Entgeltbestandteile.**

Grundsätzlich werden die unständigen Entgeltbestandteile während des Sabbat-Gesamtzeitraums entsprechend der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt (§ 24 Abs. 2).

**Beitragsfreie Entgeltbestandteile** fließen nicht in das Wertguthaben ein. Sie sind in voller Höhe auszubezahlen.

## **3. Stufenlaufzeit**

Auf die Stufenlaufzeit (§ 16 Abs. 3 und 4) ergeben sich keinerlei Auswirkungen. Die Freistellungsphase bewirkt keinerlei Hemmung der Stufenlaufzeit.

## **4. Auswirkungen auf die Besitzstandsregelungen in den §§ 8 und 9 TVÜ**

Aufstiege im Rahmen der Besitzstandsregelungen des § 8 TVÜ bzw. Vergütungsgruppenzulagen im Rahmen der Besitzstandsregelungen des § 9 TVÜ werden durch die Sabbatzeit nicht berührt.

## **5. Kinderbezogene Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ**

Die kinderbezogene Besitzstandszulage ändert sich gem. § 11 Abs. 2 TVÜ entsprechend der Änderung des Arbeitszeitumfangs. Sie wird während des Gesamtzeitraums der Sabbatzeit entsprechend der durchschnittlichen Arbeitszeit gezahlt.

## **6. Vermögenswirksame Leistung**

Die vermögenswirksame Leistung gem. § 23 Abs. 1 wird anteilig gezahlt.

## **7. Wechselschicht- und Schichtzulage**

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

## **8. Jahressonderzahlung**

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

## **9. Jubiläumszuwendung**

Gem. § 23 Abs. 2 Satz 2 erhalten auch Teilzeitbeschäftigte das Jubiläumsgeld in voller Höhe. Es wird sonach durch die Sabbatzeit nicht berührt.

Auch der Zeitpunkt für das Erreichen eines Jubiläums wird durch die Sabbatzeit nicht hinausgeschoben.

## **10. Sterbegeld**

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

## **VII. Auswirkungen auf sonstige Rechte**

### **1. Beschäftigungszeit**

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

### **2. Erholungsurlaub**

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.

Als Urlaubsvergütung wird das anteilige Entgelt gewährt.

### **3. Sonderurlaub**

Während der Arbeitsphase kann Sonderurlaub gem. § 28 gewährt werden. Allerdings wirkt sich dies auf die Zeiträume der Arbeits- und Freistellungsphase wie eine längere Erkrankung aus. Insofern gilt die Regelung unter Punkt V. entsprechend.

In der Freistellungsphase kommt ein Sonderurlaub nicht in Betracht.

### **4. Arbeitsbefreiung**

Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung gem. § 29 wird während der Anspannphase durch die Sabbatzeit nicht berührt. Soweit allerdings eine Arbeitsbefreiung unter Verzicht auf das Entgelt (§ 29 Abs. 3) gewährt wird, gilt die Regelung unter Punkt V. entsprechend.

Während der Freistellungsphase kommt eine Arbeitsbefreiung nicht in Betracht.

### **5. Nebentätigkeit**

Die arbeitsrechtliche Regelung zur Nebentätigkeit gem. § 3 Abs. 4 wird durch die Sabbatzeit nicht berührt.

### **6. Mutterschutz**

Ausfallzeiten durch Mutterschutzfristen unterbrechen die Sabbatzeit nicht. Durch die Mutterschutzfristen ändert sich weder die Arbeits- noch die Freistellungsphase.

Fällt die Zeit des Mutterschutzes in die Arbeitsphase, erhält die Beschäftigte Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse sowie einen Zuschuss vom Arbeitgeber. Basis hierfür ist das anteilige Entgelt vor Beginn des Mutterschutzes. Das hat zur Folge, dass für diesen Zeitraum kein Wertguthaben aufgebaut wird. Es gilt die Regelung unter Punkt V. entsprechend.

Fällt die Mutterschutzfrist in die Freistellungsphase, wird während der Zeit des Mutterschutzes das in der Arbeitsphase verdiente Wertguthaben zur Auszahlung gebracht. Denn bei der Freistellungsphase handelt es sich um eine dienstplanmäßige Freistellung, für deren Zeitraum die an sich geschuldete Arbeitsleistung bereits durch Vorarbeit erbracht wurde.

Ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld – falls ein solches nach Anrechnung der Leistungen des Arbeitgebers in Betracht kommt – wird nicht gewährt, da der Ausfall der Arbeitsleistung nicht mutterschaftsbedingt ist.

### **7. Elternzeit**

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

## **VIII. Störfall/vorzeitiges Ende der Sabbatzeit**

Ein Störfall liegt vor, soweit das Wertguthaben nicht gem. 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 Abs. 2 Satz 1 SGB IV).

---

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 beim Beschäftigten oder durch Kündigung, ohne dass der neue Arbeitgeber das Wertguthaben übernimmt,
- Tod des Beschäftigten,
- Übertragung von Wertguthaben auf andere Personen.

Der Störfall tritt grundsätzlich am Tag der nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens oder aber auch der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ein.

Im Störfall ist das Wertguthaben zu verbeitragen. Die Verbeitragung kann nach den Summenfelder-Modell (§ 23b Abs. 2a SGB IV) erfolgen. 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. 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. Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger bezeichnen diese Differenz als SV-Luft.

Alternativ zum Summenfelder-Modell ist auch eine Aufzeichnung der Wertguthaben nach dem Optionsmodell (§ 23b Abs. 2 SGB IV) möglich, wonach für die Abwicklung im Störfall als beitragsfähiges Arbeitsentgelt i. S. d. § 23 Abs. 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 Nr. 1b: Arbeitsvertragsformular Stiftung Katholische  
Freie Schule**

Stiftung Katholische Freie Schule  
der Diözese Rottenburg-Stuttgart



## **ARBEITSVERTRAG**

gemäß § 44a Nr. 1b AVO-DRS

Zwischen der

**Stiftung Katholische Freie Schule der Diözese Rottenburg-Stuttgart**

(*nachfolgend: **Dienstgeber***)

vertreten durch

und

Herrn/Frau

(*nachfolgend: **Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerin***)

geboren am

wohnhaft

Konfession

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

### **§ 1**

Herr/Frau

wird ab \_\_\_\_\_ eingestellt

in der Tätigkeit als<sup>1</sup>

als Beschäftigte/r in Vollzeit

als Beschäftigte/r in Teilzeit mit

---

v. H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (das entspricht derzeit                      Wochenstunden)<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Eingruppierungsrelevante Tätigkeit:

- bei „Erfüllern“ entsprechend *LBesGBW*: Fachlehrer / Realschullehrer / Realschulkonrektor etc.,
- bei sog. „Nichterfüllern“: Lehrkraft gem. Ziffer 3 der Richtlinien des Finanzministeriums über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte des Landes

<sup>2</sup> Umrechnungsfaktor Wochenstunden: Monatsstunden ist 4,348 (vgl. § 24 Abs. 3 AVO-DRS)

als Beschäftigte/r in Teilzeit mit

Unterrichtsstunden (derzeitiges Regemaß: ..... Unterrichtsstunden)

Monatsstunden<sup>2</sup>

auf unbestimmte Zeit

befristet

mit Sachgrund                      ,zeitlich bis:

zweckbefristet für die Dauer

längstens jedoch bis

ohne Sachgrund bis zum

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

## § 2

Die Probezeit beträgt

sechs Monate

sechs Wochen bei sachgrundloser Befristung

Wochen/Monate.

## § 3

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach

- d) den arbeitsvertraglichen Regelungen gem. der Bistums-KODA-Ordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart,
- e) den aufgrund der Zentral-KODA-Ordnung erlassenen Rechtsvorschriften,



- 
- f) 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) Für die Eingruppierung gelten die Richtlinien des Finanzministeriums Baden Württemberg über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte in der jeweils geltenden Fassung.

Die/der Beschäftigte ist demnach 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**

(1) Zu diesem Arbeitsvertrag wird folgende Nebenabrede vereinbart:

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

von 2 Wochen zum Monatsschluss

von            zum

gesondert schriftlich gekündigt werden.

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

#### **§ 7**

Sonstige Vereinbarungen:

Ort, Datum ..... Ort, Datum .....

---

.....  
*Dienstgeber*

.....  
*Dienstnehmer/in*

**Anlagen des Arbeitsvertrages: :**

- Grundordnung des kirchlichen Dienstes
- Dienstordnung
- Aufgabenbeschreibung (Stellenbeschreibung)
- Grundordnung für die Katholischen Freien Schulen
- 

Hinweis bzw. Merkblätter betreffend

- Verpflichtung kirchlicher Datenschutz
- Belehrung und Info AGG

wurden Herr/Frau            am            anlässlich der Vereinbarung dieses Arbeitsvertrages  
übergeben/ausgehändigt.

Datum .....

.....  
*Unterschrift Dienstnehmer/in*

Zutreffendes bitte ankreuzen!

---

## C. Anlagen

### Anlage A

### **Entgeltordnung zur AVO-DRS** *(siehe separate Druckausgabe)*

## Anlage B: Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1-15

Gültig ab 01.01.2014  
monatlich in Euro

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG	ein Jahr	zwei Jahre	drei Jahre	vier Jahre	fünf Jahre	
15	4.034,04	4.472,68	4.637,88	5.224,63	5.668,97	
14	3.652,39	4.051,13	4.284,69	4.637,88	5.179,05	5.469,59
13	3.367,56	3.737,83	3.937,21	4.324,57	4.860,04	5.082,21 <sup>1</sup>
12	3.020,06	3.350,46	3.817,57	4.227,73	4.757,50	
11	2.917,52	3.230,84	3.464,39	3.817,57	4.330,27	4.563,84
10	2.809,29	3.116,90	3.350,46	3.584,02	4.028,36	4.136,58
9	2.484,57	2.752,31	2.889,04	3.265,01	3.561,24	3.794,79
8	2.325,07	2.575,73	2.689,65	2.797,89	2.917,52	2.991,58
7	2.176,96	2.410,52	2.564,33	2.678,26	2.769,42	2.849,15
6	2.137,09	2.364,95	2.478,88	2.592,82	2.666,87	2.746,61
5	2.045,94	2.262,41	2.376,35	2.484,57	2.570,03	2.626,99
4	1.943,40	2.154,19	2.296,59	2.376,35	2.456,10	2.507,36
3	1.914,92	2.120,00	2.176,96	2.268,11	2.342,16	2.404,82
2	1.766,81	1.954,79	2.011,77	2.068,73	2.199,75	2.336,47
1	Je 4 Jahre	1.573,13	1.601,60	1.635,78	1.669,97	1.755,42

<sup>1</sup> Für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten in entsprechender Tätigkeit gilt:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>EG 13</b>	3.367,56	3.737,83	3.937,21	4.324,57	4.860,04	5.179,05 <sup>1</sup>

## Anlage C Entgelttabelle für Pflegekräfte

Gültig ab 01.01.2014

Entgeltgruppe KR	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
monatlich in EUR						
12a	–	–	3.817,57	4.227,73	4.757,50	–
11b	–	–	–	3.817,57	4.330,27	–
11a	–	–	3.464,39	3.817,57	4.330,27	–
10a	–	–	3.350,46	3.584,02	4.028,36	–
9d	–	–	3.265,01	3.561,24	3.794,79	–
9c	–	–	3.173,87	3.396,03	3.606,79	–
9b	–	–	2.889,04	3.265,01	3.396,03	–
9a	–	–	2.889,04	2.991,58	3.173,87	–
8a	2.410,52	2.564,33	2.689,65	2.797,89	2.991,58	3.173,87
7a	2.233,93	2.410,52	2.564,33	2.797,89	2.917,52	3.037,14
4a	2.000,38	2.154,19	2.296,59	2.592,82	2.666,87	2.809,29
3a	1.914,92	2.120,00	2.176,96	2.268,11	2.342,16	2.507,36

In den Entgeltgruppen KR 11b und KR 12a erhöht sich der Tabellenwert nach 5 Jahren in Stufe 5 um 234,47 EUR.

## Anlage D: Entgelttabelle zu § 45 Nr. 3 (Sozial- und Erziehungsdienst)

Gültig ab 01.01.2014

monatlich in Euro

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1 ein Jahr	Stufe 2 drei Jahre	Stufe 3 vier Jahre	Stufe 4 vier Jahre	Stufe 5 fünf Jahre	Stufe 6
<b>S 18</b>	3.336,35	3.446,97	3.889,42	4.221,25	4.719,02	5.023,20
<b>S 17</b>	3.004,51	3.308,70	3.668,18	3.889,42	4.331,87	4.591,81
<b>S 16</b>	2.927,08	3.236,80	3.480,15	3.778,81	4.110,65	4.309,74
<b>S 15</b>	2.816,49	3.115,13	3.336,35	3.590,76	4.000,04	4.177,01
<b>S 14</b>	2.783,28	3.004,51	3.281,05	3.502,28	3.778,81	3.972,38
<b>S 13 Ü</b>	2.829,88	3.051,12	3.327,64	3.548,87	3.825,41	3.963,67
<b>S 13</b>	2.783,28	3.004,51	3.281,05	3.502,28	3.778,81	3.917,08
<b>S 12 Ü</b>	2.719,27	2.995,80	3.261,28	3.493,57	3.781,16	3.902,82
<b>S 12</b>	2.672,67	2.949,21	3.214,68	3.446,97	3.734,57	3.856,24
<b>S 11 Ü</b>	2.620,31	2.952,15	3.095,94	3.449,91	3.726,43	3.892,36
<b>S 11</b>	2.562,07	2.893,90	3.037,69	3.391,67	3.668,18	3.834,11
<b>S 10</b>	2.495,69	2.761,17	2.893,90	3.281,05	3.590,76	3.845,17
<b>S 9</b>	2.484,63	2.672,67	2.838,60	3.142,78	3.391,67	3.629,47
<b>S 8*</b>	2.385,09	2.562,07	2.783,28	3.098,54	3.386,13	3.612,90
<b>S 7</b>	2.313,19	2.534,41	2.711,38	2.888,38	3.021,11	3.214,68
<b>S 6</b>	2.274,46	2.495,69	2.672,67	2.849,66	3.010,04	3.185,93
<b>S 5</b>	2.274,46	2.495,69	2.661,61	2.750,11	2.871,77	3.081,94
<b>S 4</b>	2.064,30	2.340,85	2.484,63	2.606,31	2.683,74	2.783,28
<b>S 3</b>	1.953,69	2.185,98	2.340,85	2.495,69	2.539,94	2.584,19
<b>S 2</b>	1.870,74	1.975,82	2.053,25	2.141,74	2.230,23	2.318,70

**\* Abweichungen in S 8:**

Stufe 4: Laufzeit acht Jahre

Stufe 5: Laufzeit zehn Jahre

Endstufe Stufe 4 bei S 8 Fallgr. 5 (§ 45 Nr. 4 AVO)



---

**Anlage E: (nicht belegt)**

---

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

Gültig ab 01.01.2014

<b>Nr. der Entgeltgruppenzulage</b>	<b>Euro/Monat</b>
1	141,67
2	133,63
3	123,96
4	116,91
5	113,35
6	110,53
7	100,23
8	99,48
9	87,69
10	75,79
11	52,33

---

## Anlage G: Liste der aufgehobenen KODA-Beschlüsse

Es wird darauf hingewiesen, dass die Anlage von der Bistums-KODA nach Inkrafttreten der AVO-DRS nochmals überprüft und ggf. ergänzt wird.

1. Beschluss vom 06.10.1989, KABI. 1989, S. 687 ff. (Gl.-Nr. 0.4.1/0.4.2/) und vom 14.10.1994, KABI 1994, S. 265 (Gl.-Nr. 0.4.3) in der Fassung vom 24.06.1999, KABI. 1999, S. 562 (Gl.-Nr. 0.4.4) in der Fassung vom 16.09.2009, KABI. 2009, S. 319-321 (noch keine Gl.-Nr.)  
*KODA-Dienstvertrages*
2. Beschluss vom 31.08.1981, KABI. 1981, S. 279 (Gl.-Nr. 1.1.1.1)  
*Weitergeltung der bisherigen kirchlichen Regelungen und Inkrafttreten von Änderungen des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT)*
3. Beschluss vom 06.10.2006, KABI. 2006, S. 258 f. (Gl.-Nr. 1.1.1.3)  
*Diözesanes Arbeitsvertragsrecht – hier: Regelung für die Zeit ab 01.10.2006*
4. Beschluss vom 02.06.1982, KABI. 1982, S. 453 (Gl.-Nr. 1.1.2.1)  
*Anrechnung eines Zweitstudiums auf die Bewährungszeit*
5. Beschluss vom 14.04.1983, KABI. 1983, S. 122 (Gl.-Nr. 1.1.4.1)  
*Auslegung des Begriffs „Öffentlicher Dienst“*
6. Beschluss vom 04.07.1983 KABI. 1983, S. 154 (Gl.-Nr. 1.1.6.1) und 18.03.1988 KABI. 1988, S. 156 (Gl.-Nr. 1.1.6.2) in der Fassung vom 14.09.1992, KABI. 1992, S. 228 (Gl.-Nr. 1.1.6.3)  
*Beschäftigungszeit*
7. Beschluss vom 04.07.1983, KABI. 1983, S. 154 (Gl.-Nr. 1.1.7.1) in der Neufassung vom 27.01.1989, KABI. 1989, S. 429 (Gl.-Nr.1.1.7.2 / 1.1.7.3)  
*Dienstzeit*
8. Beschluss vom 12.03.1990, KABI. 1990, S. 98 (Gl.-Nr. 1.1.8.2)  
*über die Änderung von § 70 Abs. 1 BAT sowie die Aufhebung des KODA-Beschlusses vom 16.01.1984 zu § 70 Abs. 1 BAT*
9. Beschluss vom 25.02.1987, KABI. 1987, S. 100 (Gl.-Nr. 1.1.10.1) in der Fassung vom 14.09.1992, KABI. 1992 S. 228 (Gl.-Nr. 1.1.10.2)  
*Änderung von § 23a BAT (Bewährungsaufstieg)*
10. Beschluss vom 14.09.1992, KABI. 1992, S. 228 (Gl.-Nr. 1.1.10.3)  
*Änderung von § 23b BAT (Fallgruppenaufstieg)*
11. Beschluss vom 08.02.1993, KABI. 1993, S. 380 (Gl.-Nr. 1.1.11.2)  
*Zahlung von Zeitzuschlägen*
12. Beschluss vom 27.01.1989, KABI. 1989, S. 430 (Gl.-Nr. 1.1.12.1)  
*Ergänzung von § 15 BAT – Regelmäßige Arbeitszeit*
13. Beschluss vom 20.02.1991, KABI. 1991, S. 463 (Gl.-Nr. 1.1.13.1)  
*Ergänzung von § 50 BAT (Sonderurlaub)*

14. Beschluss vom 11.09.1991, KABI. 1991, S. 711 (Gl.-Nr. 1.1.16.1) und vom  
14.10.1994, KABI. 1994, S. 268 (Gl.-Nr. 1.1.16.2) in der Fassung  
vom 15.03.1999, KABI. 1999, S. 480 (Gl.-Nr. 1.1.16.3) in der Fassung  
vom 28.11.2002, KABI. 2002, S. 303 (Gl.-Nr. 1.1.16.4)  
*§ 46 BAT Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung*
15. Entscheidung des Bischofs vom 29.04.1993, KABI. 1993, S. 412 (Gl.-Nr. 1.1.17.1)  
*Änderung von § 37 Abs. 1 und 2 BAT (Krankenbezüge)*
16. Beschluss vom 12.11.1996 KABI. 1997, S. 318 (Gl.-Nr. 1.1.18.1) und Beschluss  
vom 04.12.2000, KABI. 2001, S. 342 (Gl.-Nr. 1.1.18.2) in der Fassung  
vom 05.05.2006, KABI. 2006, S. 152 (Gl.-Nr. 1.1.18.3)  
*Regelung für weitere Arbeitsbefreiung (§ 52 BAT/KODA)*
17. Beschluss vom 15.03.1999, KABI. 1999, S. 480 (Gl.-Nr. 1.1.19.1) und  
*Änderungen des BAT i.d.F. der Beschlüsse der Bistums-KODA*
18. Beschluss vom 20.01.2000, KABI. 2000, S. 73 (Gl.-Nr. 1.1.19.2)  
*Protokollnotiz zu § 3 Buchst. n BAT i.d.F. der Beschlüsse der Bistums-KODA*
19. Beschluss vom 09.02.2004, KABI. 2004, S. 86 (Gl.-Nr. 1.1.24.1)  
*Regelung eines Anspruchs auf drei zusammenhängende Wochen Erholungsurlaub in den  
schulischen Sommerferien für Eltern (§ 47 Abs. 6 BAT/KODA)*
20. Beschluss vom 23.03.2007, KABI. 2007, S.134 (noch keine Gl.-Nr.)  
*Arbeitszeit der Hausmeister*
21. Beschluss vom 23.07.1984, KABI. 1984, S. 583 ff. (Gl.-Nr. 1.2.7.1) und  
Beschluss vom 29.03.1985, KABI. 1985, S. 153 ff. (Gl.-Nr. 1.2.7.2 / 1.2.7.3)  
*Regelung der Vergütung für Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung,  
wenn sie im Anschluss an die Hochschulbildung im kirchlichen Dienst angestellt werden*
22. Beschluss vom 21.11.1986, KABI. 1987, S. 41 (Gl.-Nr. 1.2.9.1) sowie  
Beschluss vom 15.10.1990, KABI. 1990, S. 238 (Gl.-Nr. 1.2.9.3)  
*Eingruppierung von Zweitkräften in Kindergärten und Kindertagesstätten*
23. Beschluss vom 14.10.1991, KABI. 1991, S. 712 (Gl.-Nr. 1.2.9.5) in der Fassung  
vom 16.03.1992, KABI. 1992, S. 86/87 (Gl.-Nr. 1.2.9.6)  
*Änderung der Eingruppierung von Zweitkräften in Kindergärten und Kindertagesstätten*
24. Beschluss vom 23.07.1984, KABI. 1984, S. 583 ff. (Gl.-Nr. 1.3.2.1) in der  
Neufassung vom 13.03.1985 **Ziff. IV**, KABI. 1985, S. 153 (Gl.-Nr. 1.3.2.2 / 1.3.2.3)  
*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*
25. Entscheidung des Bischofs vom 29.04.1993, KABI. 1993, S. 412 (Gl.-Nr. 1.3.6.1)  
*Tarifvertrag über eine Zuwendung für Ärzte/Ärztinnen im Praktikum  
Änderung von § 1 Abs. 2 Nr. 2 Buchstabe b*
26. Beschluss vom 14.04.1983, KABI. 1983, S. 122 f. (Gl.-Nr. 1.4.2.1)  
*Sonderurlaub für Bildungsmaßnahmen*

- 
27. Beschluss vom 14.04.1983 KABI. 1983, S. 122/123 (Gl.-Nr. 1.4.3.1)  
*Nicht-Anrechnung des Mutterschaftsurlaubes auf den Erholungsurlaub*
28. Beschluss vom 14.04.1983 Teil A und C, KABI. 1983, S. 122 ff.  
(Gl.-Nr. 1.4.4.1 )  
*Urlaubsgeld bei Eintritt der gesetzlichen Mutterschutzfrist bzw. des Mutterschutzurlaubes*
29. Beschluss vom 13.12.1985 KABI. 1985, S. 388 (Gl.-Nr. 1.4.7.1)  
*Regelung für den Eintritt in den Vorruhestand*
30. Beschluss vom 31.01.1983 KABI. 1983, S. 76 f.  
(Gl.-Nr. 1.4.11.1 / 1.4.11.2 / 1.4.11.4)  
in der Neufassung vom 07.11.2001, KABI. 2001, S.548  
(Gl.-Nr. 1.4.11.5 und 1.4.11.6)  
*Regelung über Fahrkostenzuschüsse*
31. Beschluss vom 03.07.2009 Art. 1,2,4-6, 7 Ziff. 1-13, 8, KABI. 2009, S.204 ff.  
(noch keine Gl.-Nr.)  
*Vergütungserhöhung, Arbeitszeit, Grundvergütung*

---

## **Anlage H: Liste der fortgeltenden KODA-Beschlüsse**

- derzeit nicht besetzt –

---

## **Anlage K: Liste der für die Diözese Rottenburg-Stuttgart in Kraft gesetzten Zentral-KODA-Beschlüsse**

### **K – 1: Beschluss der Zentral-KODA vom 15. April 2002 zur Entgeltumwandlung**

**11. November 2009: Die Zentral-KODA beschließt, den Beschluss zur Entgeltumwandlung vom 15.04.2002, zuletzt geändert durch Beschluss vom 01.10.2007, wie folgt zu ändern:**

Ziffer 1 b wird um folgenden Satz 2 ergänzt:

Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.

---

Der Beschluss lautet damit insgesamt wie folgt:

#### **Entgeltumwandlung**

Unter Bezugnahme auf § 17 Abs. 3 und 5 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) beschließt die Zentral-KODA gemäß § 3 Abs.1 Ziffer 1 ZKO folgende Regelung:

1. Der Mitarbeiter (Arbeitnehmer und zu seiner Ausbildung Beschäftigte) hat Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der auch seine zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird. Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. Im Einzelfall können die Vertragsparteien bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt. Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG oder nach § 10 a EStG in Anspruch nimmt.
- 1 a Soweit aufgrund staatlicher Refinanzierungsbedingungen für bestimmte Berufsgruppen die Entgeltumwandlung ausgeschlossen ist, besteht auch kein Anspruch nach dieser Regelung.
- 1 b Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung wird begrenzt auf jährlich bis zu 4 v.H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung zuzüglich 1800 Euro für nach dem 31.12.2004 neu abgeschlossene Verträge. Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.
2. Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. Liegt die Summe aus dem Beitrag des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gem. § 3 Nr. 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und nicht bereits vom Dienstgeber genutzt wird. Die Pauschalsteuer ist dann vom Mitarbeiter zu tragen.
3. Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.
4. Bietet die für die zusätzliche betriebliche Altersversorgung zuständige Kasse bis zum 31. Oktober 2002 keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. Nimmt die zuständige Kommission diese



---

Festlegung nicht vor, hat auf Verlangen des Mitarbeiters der Dienstgeber festzulegen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder der Selbsthilfe VvaG) durchzuführen ist.

- 5.1 Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13% des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).
  - 5.2 Für umgewandelte Beträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt die steuerlichen Freibeträge überschreiten, besteht kein Anspruch auf einen Zuschuss.
  - 5.3 Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehältes fällig. Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden. Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt.
6. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

#### Erläuterung zur Umsetzung des Beschlusses

Es wird sicher gestellt, dass bei der Reihenfolge der umzuwandelnden Beiträge vorrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge zugunsten des Dienstgebers Verwendung finden, zweitrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge, die zuschussfähig sind einschließlich des sich daraus ergebenden steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschusses, drittrangig erst die sozialversicherungspflichtigen Beiträge.

---

## **K – 2: Beschluss der Zentral-KODA vom 01. Juli 2004: Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich**

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Ordnung gilt für Tätigkeiten von Mitarbeitern im liturgischen Bereich, auf die gem. § 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG das Arbeitszeitgesetz nicht anzuwenden ist. 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 6.6.1994 (BGBl. I S. 1170) für entsprechend anwendbar erklärt.

### **§ 3 Arbeitszeit**

(1) Die Arbeitszeit ist dienstplanmäßig auf höchstens 6 Tage in der Woche zu verteilen.

(2) Die tägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 26 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden täglich nicht überschritten werden.

(3) Die tägliche Arbeitszeit kann an Ostern und Weihnachten an bis zu drei aufeinanderfolgenden Tagen sowie an bis zu 8 besonderen Gemeindefesttagen auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn die über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit innerhalb von 4 Wochen ausgeglichen wird.

(4) Zusammen mit Beschäftigungsverhältnissen außerhalb des liturgischen Bereichs soll die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. Bei Abschluss eines Arbeitsvertrages hat der Dienstgeber zu überprüfen, ob und gegebenenfalls mit welchem zeitlichen Umfang weitere Arbeitsverhältnisse bestehen.

### **§ 4 Ruhepausen**

Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden und von mindestens 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Pausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Mitarbeiter nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

### **§ 5 Ruhezeit**

(1) Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.

(2) Soweit die zeitliche Lage der Gottesdienste oder andere Tätigkeiten im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 dies erfordern, kann die Mindestdauer der Ruhezeit bis zu fünf mal innerhalb von vier Wochen auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden, wenn die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird. Diese Verkürzung darf nicht öfter als 2mal 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 7 Stunden verkürzt werden, wenn die Verkürzung innerhalb von 2 Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeiten ausgeglichen wird.

### **§ 6 Arbeit an Sonn- und Feiertagen**

An Sonn- und Feiertagen dürfen Mitarbeiter nur zu Tätigkeiten im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 herangezogen werden.

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 4 Wochen einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag erhalten oder einmal im Jahr für je 2 Wochenfeiertage einen arbeitsfreien Samstag mit dem darauffolgenden Sonntag erhalten.

### **§ 7 Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am 1.1.2006 in Kraft. Arbeitszeitschutzregelungen, die von in Art. 7 GrO genannten Kommissionen beschlossen und spätestens bis zum 1.1.2006 in Kraft gesetzt sind, bleiben einschließlich etwaiger künftiger Änderungen unberührt.

---

### **K – 3: Beschluss der Zentral-KODA vom 06. November 2008: Einbeziehungsklauseln**

In die Arbeitsvertragsrechtsformulare ist folgender Passus aufzunehmen.

„Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.“

### **K – 4: Beschluss der Zentral-KODA vom 06. November 2008: Kinderbezogene Entgeltbestandteile**

Kinderbezogene Entgeltbestandteile, auf die zum Zeitpunkt des Wechsels von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) zu einem anderen Dienstgeber Anspruch besteht, werden vom neuen Dienstgeber als Besitzstand weitergezahlt, so lange 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 Art. 7 GrO errichteten zuständigen Kommission ausdrücklich als kinderbezogener Entgeltbestandteil gekennzeichnet worden ist. Diese Regelung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischen dem 01.01.2009 und dem 31.12.2012 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: Beschluss der Zentral-KODA vom 12. November 2009:  
Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von  
Stufenlaufzeiten**

1. Soweit in den kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen Regelungen zur Anerkennung von sog. Stufenlaufzeiten zur Bestimmung der Stufe innerhalb einer Entgeltgruppe vorgesehen sind, gelten folgende Vorschriften:

1.1 Bei aneinander gereihten befristeten Dienstverhältnissen mit demselben Dienstgeber, die nicht mehr als sieben Wochen unterbrochen sind, ist von einer ununterbrochen zurückgelegten Tätigkeit auszugehen.

1.2 Bei dem Wechsel eines Dienstnehmers von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse gilt:

a) Vordienstzeiten bei einem früheren Dienstgeber im Geltungsbereich der Grundordnung können angerechnet werden.

b) Beträgt die Unterbrechung nicht mehr als sechs Monate, sollen Vordienstzeiten anerkannt werden, wenn

aa) der Dienstgeberwechsel aufgrund eines betriebsbedingten Wegfalls des Arbeitsplatzes bei dem früheren Dienstgeber erfolgt ist,

bb) der Dienstgeberwechsel familiär (wie bspw. kirchliche Eheschließung, Pflege eines Angehörigen) bedingt ist oder

cc) in der Vordienstzeit einschlägige Berufserfahrung gesammelt wurde.

Protokollerklärung zu Ziffer 1.2

Vordienstzeiten im Sinne dieser Ordnung sind Zeiten einer für die neue Beschäftigung einschlägigen beruflichen Tätigkeit bei einem vorherigen Dienstgeber.

2. Bei der Entscheidung über die Anrechnung von Vordienstzeiten sind die Möglichkeiten der Refinanzierung aus der öffentlichen Hand mit abzuwägen.

3. Von den vorstehenden Vorschriften abweichende, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter günstigere Regelungen in den Arbeitsvertragsordnungen bleiben unberührt.

4. Diese Ordnung tritt am 1. März 2010 in Kraft.

---

## **K-6 Entgeltumwandlung Änderungsbeschluss der Zentral-KODA vom 21.03.2013**

gemäß § 3 Abs. 1 Ziffer 1 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO):

Nr. 5.3 Satz 4 „Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt“ wird als Satz 2 in Nr. 5.1 eingefügt.  
Der bisherige Satz 2 in Nr. 5.1 wird Satz 3.

N. 5.2 wird wie folgt geändert:

„Für umgewandelte Beträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitragen und zu versteuern.“

Der Beschluss lautet damit insgesamt wie folgt:

### **Entgeltumwandlung**

Unter Bezugnahme auf § 17 Abs. 3 und 5 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) beschließt die Zentral-KODA gemäß § 3 Abs.1 Ziffer 1 ZKO folgende Regelung:

1. Der Mitarbeiter (Arbeitnehmer und zu seiner Ausbildung Beschäftigte) hat Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der auch seine zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird. Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. Im Einzelfall können die Vertragsparteien bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt. Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG oder nach § 10 a EStG in Anspruch nimmt.
  - 1 a Soweit aufgrund staatlicher Refinanzierungsbedingungen für bestimmte Berufsgruppen die Entgeltumwandlung ausgeschlossen ist, besteht auch kein Anspruch nach dieser Regelung.
  - 1 b Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung wird begrenzt auf jährlich bis zu 4 v.H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung zuzüglich 1800 Euro für nach dem 31.12.2004 neu abgeschlossene Verträge. Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.
2. Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. Liegt die Summe aus dem Beitrag des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gem. § 3 Nr. 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und nicht bereits vom Dienstgeber genutzt wird. Die Pauschalsteuer ist dann vom Mitarbeiter zu tragen.
3. Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.

- 
5. Bietet die für die zusätzliche betriebliche Altersversorgung zuständige Kasse bis zum 31. Oktober 2002 keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. Nimmt die zuständige Kommission diese Festlegung nicht vor, hat auf Verlangen des Mitarbeiters der Dienstgeber festzulegen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder der Selbsthilfe VvaG) durchzuführen ist
- 5.1 Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13% des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).
- 5.2 Für umgewandelte Beträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitragen und zu versteuern.
- 5.3 Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden.
6. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

#### Erläuterung zur Umsetzung des Beschlusses

Es wird sicher gestellt, dass bei der Reihenfolge der umzuwandelnden Beiträge vorrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge zugunsten des Dienstgebers Verwendung finden, zweitrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge, die zuschussfähig sind einschließlich des sich daraus ergebenden steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschusses, drittrangig erst die sozialversicherungspflichtigen Beiträge.