

Arbeitsvertragsordnung

für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg

- AVO -

Nachdem die Bistums-KODA gemäß § 13 Absatz 8 der Bistums-KODA-Ordnung einen übereinstimmenden Beschluss gefasst hat, wird die folgende

Ordnung

erlassen:

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich
- § 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 4 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 5 Kirchlicher Dienst
- § 6 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 7 Qualifizierung

Abschnitt II

Arbeitszeit

- § 8 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 9 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen
- § 10 Sonderformen der Arbeit
- § 11 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 12 Bereitschaftszeiten
- § 13 Arbeitszeitkonto
- § 14 Teilzeitbeschäftigung

Abschnitt III
Beschäftigungszeit, Ausschlussfrist

- § 15 Beschäftigungszeit
- § 16 Ausschlussfrist

Abschnitt IV
Eingruppierung, Entgelt, sonstige Leistungen

- § 17 Eingruppierung
- § 18 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 19 Tabellenentgelt
- § 20 Pauschalierung des Entgelts
- § 21 Stufen der Entgelttabelle
- § 22 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 23 Kinderzulage
- § 24 Ergänzungsentgelt
- § 25 Jahressonderzahlung
- § 26 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 27 Entgelt im Krankheitsfall
- § 28 Besondere Zahlungen
- § 29 Geburtsbeihilfe
- § 30 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 31 Betriebliche Altersversorgung

Abschnitt V
Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 32 Erholungsurlaub
- § 33 Sonderurlaub
- § 34 Arbeitsbefreiung

Abschnitt VI
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 35 Befristete Arbeitsverträge
- § 36 Führung auf Probe
- § 37 Führung auf Zeit
- § 38 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 39 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 40 Kündigungsschutz bei betriebsbedingter Kündigung
- § 41 Zeugnis

Abschnitt VII
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 42 Auslegungsregeln

§ 43 Inkrafttreten

Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften

§ 1
Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Beschäftigten) in Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen

- a) des Erzbistums,
- b) der Kirchengemeinden und Gesamtkirchengemeinden,
- c) der kirchlichen Stiftungen des öffentlichen und privaten Rechts,
- d) des Caritasverbandes für die Erzdiözese Freiburg mit dessen Gliederungen, der caritativen Fachverbände und Vereinigungen unbeschadet ihrer Rechtsform,
- e) der sonstigen kirchlichen und caritativen Rechtsträger unbeschadet ihrer Rechtsform.

(2) ¹Auf die Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Beschäftigten der in Absatz 1 genannten Dienstgeber finden diese Ordnung und die für einzelne kirchliche Berufe oder für besondere arbeitsrechtliche Sachverhalte erlassenen kirchlichen Rechtsvorschriften Anwendung. ²Soweit die in Satz 1 genannten Rechtsvorschriften keine besondere Regelung treffen, finden die sonstigen für die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten des Landes Baden-Württemberg geltenden Tarifverträge Anwendung, soweit sie durch Veröffentlichung im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg für den kirchlichen Dienst für anwendbar erklärt werden.

(3) Die Geltung dieser Verordnung ist im Arbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren.

§ 2**Ausnahmen vom Geltungsbereich**

(1) Diese Ordnung gilt nicht für

- a) Beschäftigte, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen, seelischen oder sonstigen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,
- b) Beschäftigte, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern vorwiegend zu ihrer Betreuung,
- c) Beschäftigte,
 - aa) die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
 - bb) für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden.
- d) Beschäftigte, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
- e) Studierende sowie Schülerinnen und Schüler, wenn deren Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres 90 Arbeitstage nicht überschreitet,
- f) Leiterinnen und Leiter von Dienststellen und Einrichtungen sowie sonstige vergleichbare leitende Beschäftigte, wenn die Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden,
- g) Beschäftigte, die eine über die höchste Entgeltgruppe der Entgeltordnung hinausgehendes Entgelt erhalten,
- h) Beschäftigte in Erwerbszwecken dienenden Landwirtschafts-, Weinbau- und Obstbaubetrieben einschließlich ihrer Nebenbetriebe; Beschäftigte in anderen Landwirtschafts-, Weinbau- und Obstbaubetrieben einschließlich ihrer Nebenbetriebe, wenn ein Teil des Entgelts aus Sachbezügen besteht (Deputat),
- i) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
- j) Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind.

(2) ¹Diese Ordnung findet keine Anwendung, soweit die in § 1 Absatz 1 Buchstaben b bis e genannten kirchlichen Anstellungsträger auf die Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten einer selbständig geführten caritativen Einrichtung die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) anwenden. ²Satz 1 gilt nicht für Kirchengemeinden als Träger von Tageseinrichtungen für Kinder sowie für sonstige Anstellungsträger, die abgesehen von Tageseinrichtungen für Kinder keine weiteren Einrichtungen betreiben.

§ 3**Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 4**Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) 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.
- (2) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. ³Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Dienstgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (3) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen. ³Für Nebentätigkeiten im kirchlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen der Kirchenbeamtenordnung für die Erzdiözese Freiburg (KBO) zur Auflage gemacht werden.
- (4) ¹Der 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. ²Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.
- (5) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus

ihren Personalakten erhalten. ⁴Die 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. ⁵Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(6) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen der Kirchenbeamtenordnung für die Erzdiözese Freiburg (KBO) entsprechende Anwendung.

§ 5

Kirchlicher Dienst

(1) ¹Die Beschäftigten des kirchlichen Dienstes sind bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben zur Beachtung der besonderen kirchlichen Gesetze und Vorschriften verpflichtet. ²Sie haben auch ihre persönliche Lebensführung nach den Vorschriften des kirchlichen Rechts einzurichten. ³Das Nähere regelt die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO) in ihrer jeweiligen im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg veröffentlichten Fassung.

(2) Verstöße gegen die besonderen kirchlichen Dienstplichten und gegen die kirchliche Rechtsordnung innerhalb und außerhalb des Dienstes (Absatz 1) können zu einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

(3) Grund für eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäß den genannten Rechtsvorschriften ist ferner der Entzug der kanonischen Sendung, wenn der Beschäftigte zur Ausübung der übernommenen Tätigkeit der kanonischen Sendung bedarf.

(4) ¹Beim Einstellungsgespräch oder bei Dienstantritt sind die Beschäftigten auf die gewissenhafte Einhaltung ihrer Dienstplichten und auf die Beachtung der Verpflichtungen gem. Absatz 1 vom zuständigen Vorgesetzten hinzuweisen. ²Diese Verpflichtungen sind mit dem Beschäftigten zu erörtern.

³Über das Gespräch ist eine Niederschrift mit folgendem Wortlaut anzufertigen:

"Frau/Herr wurde auf die Pflicht zu gewissenhafter Diensterfüllung und auf die besonderen Pflichten gemäß § 5 Absatz 1 AVO hingewiesen. Diese wurde mit ihr/ihm erörtert."

⁴Diese Niederschrift ist vom Vorgesetzten und vom Beschäftigten zu unterzeichnen und zu den Personalakten zu nehmen.

§ 6

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) ¹Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. ²Sollen 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.

³Abordnung 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.

⁴Versetzung ist die vom Dienstgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

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

⁵Zuweisung ist die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem diese Ordnung nicht zur Anwendung kommt, unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

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

³Personalgestellung ist die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. ⁴Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Dienstgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 7

Qualifizierung

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

(2) ¹Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 8

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) ¹Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 39,5 Stunden. ²Abweichend von Satz 1 beträgt sie mit Beginn des Monats, in dem die Beschäftigten ihr 60. Lebensjahr vollenden, 39 Stunden.

³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) ¹Die Wochenarbeitszeit nach Absatz 1 wird für Beschäftigte,

a) denen für ein Kind unter zwölf Jahren Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde, oder

b) die eine/n Angehörige/n¹, die/der im Sinne des § 14 SGB XI pflegebedürftig² ist und Leistungen gem. §§ 36, 37 oder 38 SGB XI erhält, tatsächlich pflegen,

auf Antrag um eine Stunde verkürzt. ²Liegen mehrere Tatbestände nach Satz 1 vor, verbleibt es bei einer Verkürzung um insgesamt eine Stunde. ³Die Verkürzung beginnt bei Vorliegen der Voraussetzungen mit Beginn des der Antragstellung folgenden Kalendermonats und endet mit Ablauf des Kalendermonats, in dem ihre Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. ⁴Die Beschäftigten sind verpflichtet, jede Änderung unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen entsprechende Nachweise zu erbringen.

⁵Bei Teilzeitbeschäftigten wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Absatz 1 Sätze 1 und 2 und Absatz 2 Satz 1 entsprechend dem Umfang der bewilligten Teilzeitbeschäftigung verkürzt.

⁶Ein Wahlrecht zwischen Verkürzung der Arbeitszeit und Entgelterhöhung besteht bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten nicht.

(3) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend 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.

¹ Angehörige im Sinne dieser Vorschrift sind Verwandte in gerader Linie 1. und 2. Grades (Eltern, Kinder, Großeltern und Enkel) und Verwandte in der Seitenlinie 2. Grades (Geschwister) sowie Verschwägerte in gerader Linie 1. und 2. Grades (Schwiegereltern, Schwiegerkinder, Stiefeltern, Stiefkinder, Stiefgroßeltern und Stiefenkel).

² Als Nachweis ist der Leistungsbescheid der Pflegekasse über eine Pflegebedürftigkeit mindestens der Pflegestufe 1 vorzulegen.

(4) 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.

(5) ¹Bei Dienstreisen werden die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die notwendigen Reisezeiten als Arbeitszeit gewertet. ²Es werden für jeden Tag einschließlich der Reisezeit höchstens zehn Stunden, mindestens jedoch die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

§ 9

Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

(1) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

(2) ¹An dem Tage vor Karfreitag, vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag wird ab 12.00 Uhr, am Tag vor dem 1. Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ganztags Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. ²Dem Beschäftigten, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

§ 10

Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Wechselschichtarbeit 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. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten 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) ¹Rufbereitschaft 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. ²Rufbereitschaft 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 (§ 8 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 (§ 8 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 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.

§ 11

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die 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 Nachtarbeit | 20 v.H., |
| c) | für Sonntagsarbeit | 25 v.H., |
| d) | bei Feiertagsarbeit | |
| - | ohne Freizeitausgleich | 135 v.H., |
| - | mit Freizeitausgleich | 35 v.H., |
| e) | für Arbeit am 24. Dezember und | |
| | am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | 35 v.H., |

- f) für Arbeit an Samstagen von
13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht
im Rahmen von Wechselschicht-
oder Schichtarbeit anfällt, 20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 13) 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. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

⁶Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

⁷Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. ⁸Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

(2) Die Zeitzuschläge können durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag oder durch Dienstvereinbarung gemäß § 38 Absatz 2 MAVO pauschaliert werden.

(3) Für Beschäftigte der Eingangsentgeltgruppen 9 und höher gelten die Absätze 1 und 2 mit der Maßgabe, dass

- a) Zeitzuschläge und Überstundenentgelt für die Mitwirkung an Gottesdiensten sowie deren unmittelbare Vor- und Nachbereitung,
- b) Zeitzuschläge und Überstundenentgelt für die Mitwirkung an Sitzungen der kirchlichen Räte auf Pfarr-, Dekanats-, Regional- und Diözesanebene,
- c) Zeitzuschläge für Nacharbeit (Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b) zwischen 21 Uhr und 23 Uhr

nicht gewährt werden.

(4) ¹Auf Beschäftigte, die gemäß Teil C Ziffer 7.1 der Anlage 1 zur AVVO in ihrer am 31. Oktober 2008 geltenden Fassung in die Vergütungsgruppen IV a BAT und höher eingruppiert waren und ab dem 1. November 2008 in eine dieser Vergütungsgruppen entsprechenden Entgeltgruppe überzuleiten sind, finden die Absätze 1 und 2 keine Anwendung; dies gilt nicht in den Fällen eines Aufstiegs von Vergütungsgruppe IV b nach Vergütungsgruppe IV a BAT. ²Satz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte, die gemäß § 14 AVO-ÜberleitungsVO ab dem 1. November 2008 neu einzugruppiert und gemäß Anlage 2 zur AVO-ÜberleitungsVO den Entgeltgruppen der AVO zuzuordnen sind.

(5) Für einzelne kirchliche Berufe oder Dienste hiervon abweichende Regelungen bleiben unberührt.

(6) ¹Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 13 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 10 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. ³Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(7) ¹Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 15 und 15 Ü sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. ²Beschäftigte der Entgeltgruppen 13, 13 Ü und 14 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. ³Satz 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.

(8) ¹Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 8 Absatz 3 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

²Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(9) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. ²Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. ⁵Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 10 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. ⁶Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 10 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. ⁷Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 13 zulässig ist. ⁸Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

⁹Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

(10) ¹Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird in der Anlage 2 zur AVO geregelt. ²Bis zum In-Kraft-Treten einer Regelung nach Satz 1 findet § 5 Absatz 7 AVVO in seiner bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung weiter Anwendung.

³Unabhängig von den Vorgaben des Absatzes 10 kann der Dienstgeber einen Freizeitausgleich anordnen, wenn dies zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist.

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

(12) 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.

§ 12

Bereitschaftszeiten

(1) ¹Bereitschaftszeiten 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. ²Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit 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 § 8 Absätze 1 und 2 nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

³Ferner 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.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit

(4) Für Hausmeisterinnen/Hausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gilt Absatz 1 entsprechend; Absatz 2 findet keine Anwendung.

§ 13

Arbeitszeitkonto

(vorerst nicht besetzt)

§ 14

Teilzeitbeschäftigung

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

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

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

Abschnitt III

Beschäftigungszeit, Ausschlussfrist

§ 15

Beschäftigungszeit

¹Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Dienstgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 33, es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. ³Wechseln Beschäftigte zwischen Dienstgebern, die gemäß § 1 Absatz 1 vom Geltungsbereich dieser Ordnung erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Dienstgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. ⁴Die/der Beschäftigte hat die anrechnungsfähigen Zeiten nach Satz 3 innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Dienstgeber nachzuweisen. ⁵Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. ⁶Kann der Nachweis aus einem vom Beschäftigten nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag zu verlängern.

§ 16

Ausschlussfrist

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

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

Abschnitt IV

Eingruppierung, Entgelt, sonstige Leistungen

§ 17

Eingruppierung

(derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit einer Entgeltordnung geregelt, bis auf weiteres gelten die Bestimmungen der Überleitungsregelung)

§ 18**Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

(1) Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

(2) ¹Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 15 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 22 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.

§ 19**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) ¹Die/der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Anlage 2 zur AVO. ²Die Entgelttarifverträge zum TV-L in der Fassung des Landes Baden-Württemberg finden Anwendung, soweit sie durch Veröffentlichung im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg für anwendbar erklärt werden.

§ 20**Pauschalierung des Entgelts**

(1) ¹Für Beschäftigte, deren Arbeitszeit (§ 8) wöchentlich bis zu vier Stunden beträgt, gelten folgende abweichenden Regelungen:

Im ausdrücklichen Einvernehmen und nach Belehrung über die sich in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht ergebenden Folgen kann

- a) von der Eingruppierung gemäß § 17 abgesehen und ein von § 19 abweichendes geringeres Entgelt vereinbart werden,
- b) von den jeweiligen Regelungen über die Gewährung einer Jahressonderzahlung, eines Ergänzungsentgelts (§ 24), einer Jubiläumszuwendung und von vermögenswirksamen Leistungen einzelvertraglich abgewichen werden.

²Vereinbarungen nach Satz 1 können von der Beschäftigten/dem Beschäftigten widerrufen werden. ³Die Widerrufsfrist beträgt sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Absatz 1 gilt für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im kirchlichen Dienst an öffentlichen Schulen sowie für Lehrkräfte an Katholischen Freien Schulen mit der Maßgabe, dass die Pauschalierungsmöglichkeit eingeräumt wird, soweit deren Arbeitszeit wöchentlich bis zu vier Deputatsstunden beträgt.

§ 21

Stufen der Entgelttabelle

(1) ¹Die Entgeltgruppen 12 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 11 sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 21 geregelt.

(2) ¹Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine anrechenbaren Vordienstzeiten nach den Sätzen 2 bis 4 vorliegen. ²Zeiten einer gleichen Tätigkeit und gleicher Eingruppierung, die im Geltungsbereich des § 1 Absatz 1 erbracht wurden, werden auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Zeiten einer vergleichbaren Tätigkeit oder anderen Tätigkeit aus einem früheren Arbeitsverhältnis können ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die frühere Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war oder ein besonderes dienstliches Interesse an der Einstellung besteht. ⁴Unabhängig 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.

⁵Eine Anrechnung nach den Sätzen 3 und 4 ist in der Regel bei Beginn des Arbeitsverhältnisses, spätestens jedoch binnen einer Frist von 6 Monaten ab Beginn des Arbeitsverhältnisses unter Angabe der Gründe schriftlich zu vereinbaren.

(3) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 22 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.

²Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 21 geregelt.

(4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 22 Absatz 2 bleibt unberührt.

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

Anhang zu § 21:

Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte

(1) Abweichend von § 21 Absatz 1 AVO ist Endstufe

a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend

- Vergütungsgruppe Vb BAT ohne Aufstieg nach IVb BAT,
- Vergütungsgruppe Vb BAT nach Aufstieg aus Vc BAT (vorhandene Beschäftigte),
- Vergütungsgruppe Vb BAT nach Aufstieg aus VIb BAT (Lehrkräfte);

b) In der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe VIII BAT mit und ohne Aufstieg nach VII BAT sowie nach Aufstieg aus IXa/IXb BAT;

c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der

- Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X BAT (vorhandene Beschäftigte),
- Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb BAT.
- Vergütungsgruppe X BAT (vorhandene Beschäftigte).

(2) Vorhandene Beschäftigte sind Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 1 AVO-ÜberleitungsVO.

Abweichend von § 21 Absatz 3 Satz 1 AVO gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2, die Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach neun Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb BAT ohne Aufstieg nach IVb und der Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vc erreicht.“

§ 22**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) ¹Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 beziehungsweise 3 ist die „Individualrechtliche Schlichtungsstelle“ zuständig. ⁵Das Nähere regelt die für diese Stelle erlassene Ordnung.

(3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 21 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 27 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.

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Abweichend von Satz 2 werden Unterbrechungszeiten wegen tatsächlicher Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren für jedes Kind bis zu einem Jahr auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ⁴In jeder Stufe ist jedoch eine Mindestzeit von einem Jahr ununterbrochener Tätigkeit im Sinne des § 21 Abs. 3 Satz 1 zurückzulegen.

⁵Bei einer Unterbrechung, die nicht von den Sätzen 1 bis 3 erfasst ist, 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. ⁶Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) ¹Bei 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. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁵Die/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.

⁶Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. ⁷Die jeweils aktuellen Beträge ergeben sich aus der Anlage 2.

§ 23

Kinderzulage

(1) ¹Beschäftigte erhalten für jedes Kind, für das sie nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) Kindergeld erhalten oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder 4 BKGG erhalten würden, auf Antrag eine monatliche Kinderzulage. ²Die Höhe der Kinderzulage ergibt sich aus der Anlage 2 zur AVO. Hinsichtlich der Berechnung und Auszahlung der Kinderzulage gelten die in § 30 Absätze 1 bis 5 getroffenen Regelungen entsprechend.

(2) ¹Steht der Ehegatte einer/eines Beschäftigten ebenfalls als Beschäftigte/r im kirchlichen Dienst und stünde ihm ebenfalls eine Kinderzulage nach Absatz 1 zu, wird die Kinderzulage nur in der Höhe gewährt, dass die/der Beschäftigte und ihr/sein Ehegatte die in Anlage 2 zur AVO festgesetzte Summe insgesamt nur einmal erhalten. ²Entspricht der Beschäftigungsumfang beider Ehegatten zusammengerechnet mindestens dem Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 8), erhält jede/r Beschäftigte die Kinderzulage nach Anlage 2 zur AVO zur Hälfte. ³Erreicht der Beschäftigungsumfang beider Ehegatten zusammengerechnet nicht den Umfang einer Vollbeschäftigung, erhält jeder Ehegatte die Kinderzulage in der Höhe, wie sie dem Anteil seiner individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(3) ¹Steht der Ehegatte einer/eines Beschäftigten im Kirchenbeamtenverhältnis der Erzdiözese Freiburg oder ist er/sie auf Grund einer Tätigkeit im kirchlichen Dienst der Erzdiözese Freiburg nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und steht ihm nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften kinderbezogener Familienzuschlag zu, wird die Kinderzulage nur in den Fällen des Satzes 2 gewährt.

²Erreicht der kinderbezogene Familienzuschlag des Ehegatten auf Grund von Teilzeitbeschäftigung nicht die Höhe der Kinderzulage nach Absatz 1, erhält die/der Beschäftigte die Kinderzulage in der Höhe, wie sie dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, höchstens jedoch in der Höhe, dass sie zusammen mit dem kinderbezogenen Familienzuschlag für den Ehegatten den in Anlage 2 zur AVO für Vollzeitbeschäftigte festgelegten Betrag nicht überschreitet.

(4) ¹Steht der Ehegatte einer/eines Beschäftigten als Beamter/Beamtin, Richter/in, Soldat/in oder Beschäftigte/r im weltlichen öffentlichen Dienst oder ist er/sie auf Grund einer Tätigkeit im weltlichen öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und steht ihm/ihr eine entgelt- oder besoldungsrelevante Kinderkomponente (insbesondere Besitzstandszulagen gemäß § 11 TVÜ-Länder, § 11 TVÜ-Bund, § 11 TVÜ Kommunen oder Familienzuschlag nach beamtenrechtlichen Vorschriften) zu, ist diese auf die Kinderzulage nach Absatz 1 anzurechnen. ²Eine Gewährung der Kinderzulage kann nur erfolgen, wenn die Beschäftigte/der Beschäftigte im Rahmen ihres/seines Antrags nach Absatz 1 Satz 1 dem Dienstgeber einen schriftlichen Nachweis über den tatsächlichen Auszahlungsbetrag der entgelt- oder besoldungsrelevanten Kinderkomponente für seinen Ehegatten vorlegt.

³Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Beschäftigte, deren Ehegatte im Dienst

- der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform außerhalb des Anwendungsbereichs dieser Ordnung oder
- der evangelischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform
- sonstiger weltlicher Rechtsträger

tätig ist und eine entgelt- oder besoldungsrelevante Kinderkomponente erhält.

(5) Die Kinderzulage ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 24

Ergänzungsentgelt

(1) ¹Die Beschäftigten erhalten ab dem Jahr 2009 mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember ein Ergänzungsentgelt ausgezahlt. ²Der jeweilige Auszahlungsbetrag ergibt sich aus dem in der Anlage 2 zur AVO festgelegten Vomhundertsatz des Tabellenentgelts, das den Beschäftigten für den Monat September desselben Jahres jeweils zusteht.

(2) ¹Der Anspruch nach Absatz 1 besteht nur, wenn sowohl für den Monat September als auch für den Monat Dezember für mindestens einen Tag ein Anspruch auf Tabellenentgelt besteht. ²Die Zahlung ist auch dann vorzunehmen, wenn die/der Beschäftigte im September und/oder Dezember dem Grunde nach einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld hatte. ³In diesen Fällen ist als Bemessungsgrundlage das fiktive Septemberentgelt

(4) ¹Der 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 § 26 haben. ²Die 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.

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

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

(6) ¹Beschäftigte, die bis zum 20. Mai 2008 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. ²In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 26

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

(1) ¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 27 Absatz 1 sowie § 32 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. ³Ausgenommen 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 § 28.

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

werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.

⁴Der Tagesdurchschnitt nach Absatz 1 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. ⁵Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ⁶Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁷Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.

⁸Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraumes eingetreten.

§ 27

Entgelt im Krankheitsfall

(1) ¹Werden 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 § 26. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

⁴Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) ¹Nach 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 dem festgesetzten Nettokrkrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt. ²Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. ³Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 26; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Dienstgeberzuschuss zu berücksichtigen. ⁴Bei 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.

⁵Steht der Beschäftigten/dem Beschäftigten Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung für den Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, nicht zu, erhält er für diesen Tag einen Krankenzuschuss in

Höhe von 100 v. H. des Nettoentgelts (Unterabsatz 1 Satz 3), wenn für diesen Tag infolge der Arbeitsunfähigkeit ein Entgeltausfall eintritt.

(3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 15)

- 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. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. ³Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

(4) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss 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. ³Überzahlter 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. ⁴Der 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.

§ 28

Besondere Zahlungen

(1) ¹Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. ³Der 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. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) ¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit

- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
- b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro,
- c) von 50 Jahren in Höhe von 600 Euro,

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. ²Die Jubiläumsdienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit (§ 15). ³Auf die Jubiläumsdienstzeit werden die Zeiten angerechnet, die die/der Beschäftigte in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bei einem Dienstgeber der katholischen Kirche zurückgelegt hat.

(3) ¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die 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 Umzugskosten und Trennungsgeld finden die Bestimmungen, die für Kirchenbeamte der Erzdiözese Freiburg gelten, entsprechende Anwendung.

§ 29

Geburtsbeihilfe

(1) Die Beschäftigten erhalten in Geburtsfällen eine pauschale Beihilfe.

(2) ¹Die Geburtsbeihilfe beträgt für die Beschäftigten in den Entgeltgruppen

- 13 bis 15 400 Euro,
- 9 bis 12 550 Euro,
- 1 bis 8 650 Euro.

²Die Geburtsbeihilfe wird unabhängig vom Beschäftigungsumfang in voller Höhe gewährt. ³Beschäftigte, die bei verschiedenen kirchlichen Dienstgebern im Geltungsbereich dieser Verordnung beihilfeberechtigt sind, erhalten die Geburtsbeihilfe ohne Rücksicht auf den jeweiligen Beschäftigungsumfang von den Dienstgebern zu gleichen Anteilen.

(3) ¹Sind beide Elternteile beihilfeberechtigt, wird die Geburtsbeihilfe der Mutter gewährt. ²Ist die Mutter aus einem Beschäftigungsverhältnis im nichtkirchlichen öffentlichen Dienst beihilfeberechtigt, erhält der im kirchlichen Dienst beschäftigte Vater die für seine Entgeltgruppe maßgebliche Geburtsbeihilfe.

(4) Wird für übergeleitete Beschäftigte, die über den 31. Oktober 2008 hinaus gem. § 12 AVO-ÜberleitungsVO beihilfeberechtigt sind, in Geburtsfällen eine pauschale Beihilfe gewährt, ist diese auf die Geburtsbeihilfe anzurechnen.

(5) Während der Dauer einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG – besteht Anspruch auf die Geburtsbeihilfe.

§ 30

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit nach dieser Ordnung nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. ³Fällt 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. ⁴Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 26 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

⁵Teilen Beschäftigte ihrem Dienstgeber die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

⁶Soweit Dienstgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.

(2) Soweit nach dieser Ordnung nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 19) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(3) ¹Besteht 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. ²Besteht 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. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 8 Absätze 1 und 2) zu teilen.

(4) ¹Ergibt 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. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. ³Jeder 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.

(7) ¹Die Abtretung von Entgeltansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB). ²Im Einzelfall kann der Beschäftigte mit dem Dienstgeber die Abtretbarkeit seiner Entgeltansprüche schriftlich vereinbaren.

§ 31

Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung wird gewährleistet

- a) für die Beschäftigten der Erzdiözese und deren unmittelbaren Einrichtungen sowie der bis 30. Juni 2004 bei der VBL beteiligten Kirchengemeinden oder Gesamtkirchengemeinden nach Maßgabe der Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Versorgungsordnung) - Anlage 10 zu dieser Ordnung -;
- b) für die Beschäftigten von Kirchengemeinden oder Gesamtkirchengemeinden und Stiftungen, die Mitglieder bei der Kommunalen Zusatzversorgungskasse Baden-Württemberg sind, durch den Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Altersvorsorge-TV-Kommunal (ATV-K)) vom 1. März 2002 in seiner jeweiligen Fassung;
- c) für die Beschäftigten der bei der VBL beteiligten Kirchengemeinden und Gesamtkirchengemeinden gemäß dem Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 01. März 2002 in seiner jeweiligen Fassung;
- d) für die Beschäftigten der Schulstiftung der Erzdiözese Freiburg gemäß dem Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 01. März 2002 in seiner jeweiligen Fassung mit der Maßgabe, dass
 - der vom Beschäftigten aus versteuertem Einkommen zu entrichtende Umlagebeitrag gegenüber dem im ATV festgelegten Prozentsatz jeweils um 1,2 Prozentpunkte zu vermindern ist und
 - der Dienstgeber die auf ihn entfallende Umlage bis zum steuerrechtlich jeweils zulässigen Höchstbetrag (§ 40b Absatz 2 EStG) pauschal versteuert;
- e) für die Beschäftigten aller anderen Gesamtkirchengemeinden, Kirchengemeinden und Stiftungen nach Maßgabe der Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen

Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Versorgungsordnung) – Anlage 10 zu dieser Ordnung -;

- f) für die Beschäftigten anderer unter § 1 fallenden Dienstgeber, die Beteiligte einer Einrichtung zur Durchführung einer zusätzlichen Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind, gemäß dem Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) sowie dem Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Altersvorsorge–TV-Kommunal (ATV-K)) jeweils vom 1. März 2002 in seiner jeweiligen Fassung und gemäß den Vorschriften der Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Versorgungsordnung).

Abschnitt V

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 32

Erholungsurlaub

(1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 26). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage,

bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und

nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

³Arbeitstage 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. ⁴Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. ⁵Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁶Verbleibt 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. ⁷Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

(2) Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten, bei Jugendlichen nach Ablauf von drei Monaten, nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, die Beschäftigten scheiden vorher aus.

(3) ¹Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. ²Er kann auf Wunsch der Beschäftigten/des Beschäftigten in Teilen genommen werden, dabei muss jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, dass die Beschäftigte/der Beschäftigte mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

(4) ¹Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.

²Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni des folgenden Urlaubsjahres zu nehmen. ³Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. Juni genommen werden, ist er innerhalb von sechs Monaten nach Wegfall der Hinderungsgründe zu nehmen.

⁴Läuft die Wartezeit (Absatz 2) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres zu nehmen.

⁵Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen ist, verfällt.

(5) ¹Beginnt 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.

²Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

(6) ¹Beschäftigte, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf das Entgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 33

Sonderurlaub

(1) ¹Angestellten soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

²Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

(2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Satz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

§ 34**Arbeitsbefreiung**

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

- | | |
|---|------------------------------------|
| a) Umzug aus dienstlichen oder betrieblichen Grund an einen anderen Ort | ein Arbeitstag, |
| b) 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum | ein Arbeitstag, |
| c) kirchliche Eheschließung | ein Arbeitstag, |
| d) Niederkunft der Ehefrau | ein Arbeitstag, |
| - bei der Geburt des zweiten und jedes weiteren Kindes, wenn ein Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, zu versorgen ist und eine andere Betreuungsperson für diesen Zweck nicht zur Verfügung steht, für die Dauer des Klinikaufenthaltes, höchstens jedoch zusätzlich | vier Arbeitstage, |
| e) Tod des Ehegatten | zwei Arbeitstage, |
| - wenn im Haushalt ein Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, lebt und der verstorbene Ehegatte das Kind bisher versorgt hat, zusätzlich | sieben Arbeitstage, |
| f) Tod eines Kindes oder Elternteils | zwei Arbeitstage, |
| g) Taufe, Erstkommunion, Firmung oder Konfirmation und kirchliche Eheschließung eines Kindes der Beschäftigten/des Beschäftigten sowie Übernahme eines Tauf- oder Firmpatenamtes | ein Arbeitstag, |
| h) kirchliche Feier des 25-jährigen Jubiläums der kirchlichen Eheschließung der Beschäftigten/des Beschäftigten | ein Arbeitstag, |
| i) schwere Erkrankung | |
| aa) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, insgesamt bis zu | sechs Arbeitstage im Kalenderjahr, |

- bb) eines sonstigen Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, je Person längstens bis zu
höchstens jedoch bis zu
- drei Arbeitstage,
fünf Arbeitstage im
Kalenderjahr,
- cc) des Ehegatten oder einer anderen Betreuungsperson, wenn der Beschäftigten/dem Beschäftigten deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, insgesamt bis zu
- vier Arbeitstage im
Kalenderjahr

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der Beschäftigten/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

- k) Ärztliche Behandlung der Beschäftigten/des Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,
- erforderliche
nachgewiesene
Abwesenheitszeit
einschließlich
erforderlicher
Wegezeiten

(2) ¹Die/der nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beschäftigte wird bei Erkrankung eines Kindes (Absatz 1 Buchstabe i Doppelbuchstabe aa) in dem Umfang von der Arbeit freigestellt, wie eine/ein in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte/versicherter Beschäftigte/Beschäftigter gemäß § 45 SGB V Anspruch auf Krankengeld und Arbeitsbefreiung geltend machen kann. ²Das Entgelt (§ 19) wird für die Dauer von insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr fortgezahlt.

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

(4) ¹Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu fünf Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen

kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(5) ¹Beschäftigte, die auf eigenen Antrag an für die Berufsausübung geeigneten und förderlichen Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung teilnehmen, erhalten unter Fortzahlung des Entgelts Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr, soweit dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen. ²Hat die/der Beschäftigte im laufenden Kalenderjahr bereits an verpflichtenden Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung teilgenommen oder ist sie/er für die Teilnahme an solchen vorgesehen, werden maximal drei der dafür angeordneten oder vorgesehenen Tage auf den Anspruch angerechnet. ³Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach Satz 1 kann im Einverständnis zwischen Dienstgeber und Beschäftigtem auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden.

(6) ¹Beschäftigte, die an Exerzitien oder Besinnungstagen teilnehmen, erhalten unter Fortzahlung des Entgelts hierfür im Kalenderjahr bis zu drei Arbeitstage Arbeitsbefreiung, soweit dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen.

²Zur Teilnahme an Katholikentagen erhalten Beschäftigte, soweit dringende dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen, Arbeitsbefreiung bis zu zwei Arbeitstagen unter Fortzahlung des Entgelts.

(7) ¹Erkrankt eine Beschäftigte/ein Beschäftigter unmittelbar vor oder während der Arbeitsbefreiung, so ist die durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesene Zeit der Erkrankung in den Fällen der Absätze 1 Buchstabe i, 5 und 6 Satz 1 nicht auf die Arbeitsbefreiung anzurechnen. ²Der Anspruch ist in den Fällen der Absätze 5 und 6 Satz 1 auf Antrag der/des Beschäftigten auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

(8) Beschäftigte können unter Fortzahlung des Entgelts bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr von der Arbeit freigestellt werden für die Teilnahme an

- a) Sitzungen des Vorstandes eines überörtlich tätigen Berufsverbandes kirchlicher Beschäftigter,
- b) der jährlich stattfindenden Delegierten- bzw. Mitgliederversammlung eines Berufsverbandes kirchlicher Beschäftigter auf diözesaner, überdiözesaner, Landes- und Bundesebene, wenn die/der Beschäftigte als Mitglied eines Vorstandes, als Delegierter oder - wenn keine Delegation erfolgt - als Mitglied teilnimmt,

wenn der Berufsverband in seiner Zielsetzung der Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst nicht widerspricht und einer Teilnahme dringende dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen.

(9) 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.

(10) In den Fällen der Absätze 1 bis 6 sowie 8 und 9 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

Abschnitt VI

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 35

Befristete Arbeitsverträge

(1) Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen.

(2) ¹Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt. ²Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

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

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

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

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.

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

(6) Die §§ 36 und 37 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

§ 36

Führung auf Probe

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

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

(3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Der/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 § 22 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 37

Führung auf Zeit

(1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 3 Absatz 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

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

(3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 22 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 22 Absatz 4 Satz 1 und 2. ³Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag und die Zulage entfallen.

§ 38

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 einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die/Der Beschäftigte hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt 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. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

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

(4) ¹Verzögert 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 § 4 Absatz 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

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

§ 39

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 (§ 15)

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
von mindestens 15 Jahren	7 Monate

zum Schluss eines Kalendermonats.

(2) Soweit Beschäftigte nach der bis 31. Oktober 2008 für den kirchlichen Dienst geltenden Fassung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) unkündbar waren oder bei Weitergeltung dieser Vorschrift bis 31. Oktober 2009 unkündbar geworden wären, bleiben sie unkündbar.

§ 40

Kündigungsschutz bei betriebsbedingter Kündigung

Die Vorschriften des ersten Abschnitts des staatlichen Kündigungsschutzgesetzes in ihrer jeweiligen Fassung finden unabhängig von der Zahl der in der Einrichtung Beschäftigten Anwendung, wenn einer oder einem Beschäftigten aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gekündigt wird.

§ 41**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 Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(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 VII**Übergangs- und Schlussvorschriften****§ 42****Auslegungsregeln**

1) Soweit die Vorschriften dieser Ordnung mit denen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in der Fassung des Landes Baden-Württemberg übereinstimmen, werden sie in gleicher Weise ausgelegt.

(2) Wird in dieser Ordnung oder in einem gemäß § 1 Absatz 2 Satz 2 für anwendbar erklärten Tarifvertrag Bezug genommen auf einzelne tarifvertragliche Regelungen, die in der jeweiligen kirchlichen Fassung nicht in Kraft gesetzt oder außer Kraft gesetzt wurden, finden an deren Stelle die entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelungen der Erzdiözese Freiburg Anwendung, soweit das kirchliche Recht nichts abweichendes bestimmt.

(3) Wird in einem gemäß § 1 Absatz 2 Satz 2 für anwendbar erklärten Tarifvertrag Bezug genommen auf landesbeamtenrechtliche Regelungen, finden an deren Stelle die für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten der Erzdiözese Freiburg maßgebenden Bestimmungen Anwendung.

(4) Wird in dieser Ordnung oder in einem gemäß § 1 Absatz 2 Satz 2 für anwendbar erklärten Tarifvertrag der Begriff "öffentlicher Dienst" verwendet, umfasst dieser auch den kirchlichen Dienst, soweit das kirchliche Recht nichts Abweichendes bestimmt.

(5) Wird in gemäß § 1 Absatz 2 Satz 1 erlassenen arbeitsrechtlichen Regelungen und in Arbeitsverträgen auf die bis zum Inkrafttreten dieser Ordnung geltende "Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung" (AVVO) Bezug genommen, sind diese Verweisungen dahingehend auszulegen, dass sie sich auf die als Nachfolgeregelung erlassene "Arbeitsvertragsordnung" (AVO) erstrecken.

§ 43

Inkrafttreten

¹Diese Verordnung tritt am 1. November 2008 in Kraft. ²Sie tritt als Nachfolgeregelung an die Stelle der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg - AVVO - vom 11. Dezember 1996 (ABl. 1997, S. 1), zuletzt geändert durch Verordnung vom 16. Januar 2008 (ABl. S. 218).

Freiburg im Breisgau, den 25. April 2008

gez. Robert Zollitsch

Erzbischof

³Anlagen zur AVO:

- Anlage 1: Vergütungsgruppenverzeichnis
- Anlage 2: Regelung über die Höhe der Entgelte (Allgemeine Entgeltordnung)
- Anlage 3: Regelungen für besondere Entgelte und Aufwandsersatz
- a) Regelung über die Entgeltumwandlung
 - b) Reisekostenordnung
- Anlage 4: Dienstordnungen für kirchliche Berufe
- a) Dienstordnung für Pastoralassistenten/Pastoralassistentinnen und Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen
 - b) Dienstordnung für Gemeindeferenten/Gemeindeferentinnen, Gemeindeassistenten/Gemeindeassistentinnen und Gemeindepriestern/Gemeindepriesterinnen
 - c) Dienstordnung für Lehrkräfte im Religionsunterricht
 - d) Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte
 - e) Dienstordnung für Lehrkräfte mit Versorgungszusage
 - f) Dienstordnung für Kirchenmusiker
 - g) Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen in den kirchlichen Kindertagesstätten
 - h) Dienstordnung für Mesner
- Anlage 5: Regelung der Arbeitsbedingungen der Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie der Praktikantinnen und Praktikanten
- a) Regelung der Arbeitsbedingungen der Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz
 - b) Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten/Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes
- Anlage 6: Ordnungen für besondere Einrichtungen und Dienstbereiche (derzeit unbesetzt)
- Anlage 7: Ordnungen für besondere arbeitsrechtliche Sachverhalte
- a) Ausbildungs- und Prüfungsordnungen (*vorerst nicht besetzt*)
 - b) Fort- und Weiterbildung
 - aa) Rahmenordnung für die Fort- und Weiterbildung kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - bb) Ordnung für die Fort- und Weiterbildung der erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in katholischen Tageseinrichtungen für Kinder
 - c) Ordnung zur Regelung der Supervision für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - d) Verordnung über den Arbeitsschutz
 - e) Verordnung über die Altersteilzeitregelung für den kirchlichen Dienst
 - f) Verordnung über die Inkraftsetzung des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 8. Dezember 1998

³ Ein Abdruck der Anlagen erfolgt mit Ausnahme der Anlage 2 zur AVO (Regelung über die Höhe der Entgelte) unter Bezugnahme auf die Verordnung zur Änderung und Neugliederung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen vomABl. S.) in diesem Amtsblatt nicht.

- g) Verordnung zur Inkraftsetzung des Tarifvertrages über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen der Informations- und Kommunikationstechnik vom 26. März 1991

Anlage 8: *(vorerst nicht besetzt)*

Anlage 9 *(vorerst nicht besetzt)*

Anlage 10: Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) – Versorgungsordnung -