

Arbeitsvertragsordnung

für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg

- AVO -

(VO vom 25. April 2008, ABI. 2008, S. 321
geändert durch VO vom 07. August 2009, ABI. 2009, S. 123,
geändert durch VO vom 22. Juni 2010, ABI. 2010, S. 339,
geändert durch VO vom 17. August 2010, ABI. 2010, S. 403,
geändert durch VO vom 17. Dezember 2010, ABI. 2010, S. 479,
geändert durch VO vom 30. März 2011, ABI. 2011, S. 41,
geändert durch VO vom 8. Dezember 2011, ABI. 2011, S. 156,
geändert durch VO vom 27. April 2012, ABI. 2012, S. 266,
geändert durch VO vom 29. Juni 2012, ABI. 2012, S. 311,
geändert durch VO vom 29. November 2012, ABI. 2012, S. 415,
geändert durch VO vom 21. März 2013, ABI. 2013, S. 64
geändert durch VO vom 28. Juni 2013, ABI. 2013, S. 109,
geändert durch VO vom 4. Dezember 2013, ABI. 2013, S. 228,
geändert durch VO vom 2. April 2014, ABI. 2014, S. 309,
geändert durch VO vom 17. Oktober 2014, ABI. 2014, S. 415,
geändert durch VO vom 26. November 2014, ABI. 2014, S. 465,
geändert durch VO vom 31. März 2015, ABI. 2015, S. 116,
geändert durch VO vom 22. Juli 2015, ABI. 2015, S. 164,
geändert durch VO vom 22. November 2015, ABI. 2015, S. 231,
geändert durch VO vom 22. März 2016, ABI. 2016, S. 356,
geändert durch VO vom 30. November 2016, ABI. 2016, S. 463,
geändert durch VO vom 25. April 2017, ABI. 2017, S. 53,
geändert durch VO vom 2. Oktober 2017, ABI. 2017, S. 103,
geändert durch VO vom 29. November 2017, ABI. 2017, S. 150,
geändert durch VO vom 18. Juli 2018, ABI. 2018, S. 319,
geändert durch VO vom 3. April 2019, ABI. 2019, S. 41,
geändert durch VO vom 24. Juli 2019, ABI. 2019, S. 129,
geändert durch VO vom 13. Dezember 2019, ABI. 2019, S. 242,
geändert durch VO vom 06. April 2020, ABI. 2020, S. 317,
geändert durch VO vom 06. Juli 2020, ABI. 2020, S. 363,
geändert durch VO vom 25. November 2020, ABI. 2020, S. 489,
geändert durch VO vom 11. Februar 2021, ABI. 2021, S. 17,
geändert durch VO vom 23. März 2021, ABI. 2021, S. 47,
geändert durch VO vom 29. Juni 2021, ABI. 2021, S. 127,
geändert durch VO vom 04. November 2021, ABI. 2021, S. 190,
geändert durch VO vom 19. November 2021, ABI. 2021, S. 229,
geändert durch VO vom 25. April 2022, ABI. 2022, S. 163,
geändert durch VO vom 8. Juli 2022, ABI. 2022, S. 221,
geändert durch VO vom 4. Oktober 2022, ABI. 2022, S. 282,
geändert durch VO vom 31. Oktober 2022, ABI. 2022, S. 311,
geändert durch VO vom 17.03.2023, ABI. S. 169,
geändert durch VOen vom 30. März 2023, ABI. S. 186 und S. 192,
geändert durch VO vom 5. Mai 2023, ABI. S. 220,
geändert durch VO vom 17. November 2023, ABI. S. 371,
geändert durch VO vom 2. April 2024, ABI S. 107,
geändert durch VO vom 16. Juli 2024, ABI S. 213,
geändert durch VO vom 11. November 2024, ABI S. 330,
geändert durch VO vom 27. Juni 2025, ABI. S. 2549,
geändert durch VO vom 24. Juli 2025, ABI. S. 2576,
geändert durch VO vom 27. November 2025, ABI. S. 3259,

Legende

- grün: Wortlaut ist vom TV-L unverändert übernommen (im Inhaltsverzeichnis sind Paragraphen, die vollständig vom TV-L übernommen wurden, ebenfalls in grün gekennzeichnet)
- blau: hier wurden Änderungen bei bisherigen kircheneigenen Regelungen vorgenommen
- schwarz: unveränderte Übernahme bisheriger kircheneigener Regelungen
- rot: Wortlaut ist vom TVöD-VKA unverändert übernommen (im Inhaltsverzeichnis sind Paragraphen, die vollständig vom TVöD-VKA übernommen wurden, ebenfalls in rot gekennzeichnet)

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich
- § 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 4 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4a Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten
- § 5 Kirchlicher Dienst
- § 6 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 7 Qualifizierung

Abschnitt II

Arbeitszeit

- § 8 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 8a Regelmäßige Arbeitszeit für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
- § 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

§ 17a Eingruppierung in besonderen Fällen

§ 18 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

§ 19 Tabellenentgelt

§ 20 – gestrichen -

§ 21 Stufen der Entgelttabelle

§ 21a Stufen der Entgelttabelle der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

§ 21b Ergänzungsentgelt für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

§ 21c SuE-Zulage

§ 21d Regenerationstage/Umwandlungstage

§ 22 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

§ 22a Stufenzuordnung bei Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe

§ 22b Tätigkeitszeit

§ 23 Kinderzulage

§ 24 -gestrichen

§ 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

§ 32a Zusatzurlaub

§ 33 Sonderurlaub

§ 34 Arbeitsbefreiung bei vorübergehender Verhinderung

Abschnitt VI

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 35 Befristete Arbeitsverträge

§ 36 Führung auf Probe

§ 37 – gestrichen –

§ 38 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

§ 38a Übergangsvorschrift für Beschäftigte, die Pflichtmitglied einer auf landesrechtlicher oder bundesrechtlicher Grundlage errichteten berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne von § 6 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI sind

§ 39 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

§ 39a Verfahren bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses

§ 40 Kündigungsschutz bei betriebsbedingter Kündigung

§ 41 Zeugnis

Abschnitt VII

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 42 Auslegungsregeln

§ 43 Inkrafttreten

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1^{1 2}

Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (**Beschäftigten**³) in Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen

- a) der Erzdiözese,
- b) der Kirchengemeinden,
- 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^{4 5 6 7}

Ausnahmen vom Geltungsbereich

(1) Mit Ausnahme der Anlage 11 gilt diese Ordnung 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,

¹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

² Änderung siehe Amtsblatt Nr. 17 vom 02.12.2025, S. 3259 mit Wirkung zum 1. Januar 2026

³ **Die Kommission zur Ordnung des Kirchlichen Dienst- und Arbeitsvertragsrechts (KODA) bekennt sich zur Gleichbehandlung aller Geschlechter. Sie ist sich einig, soweit in dieser Ordnung Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnungen bzw. Beschäftigtenbegriffe verwendet werden, dass diese für alle Geschlechter gelten.**

⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

⁵ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 15.07.2013, S. 109

⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 27.10.2017, S. 103

⁷ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 17.12.2021, S. 229

- b) **Beschäftigte**, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern vorwiegend zu ihrer Betreuung,
- c) **Beschäftigte mit fortdauerndem Förderungsbedarf, die sich zu Beschäftigungsbeginn in einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme (z.B. nach SGB II, SGB III) befinden und im Rahmen von Maßnahmen der Beschäftigung und/oder Qualifizierung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes und/oder Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit eine fachliche und/oder sozialpädagogische Anleitung erhalten,**
- 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, **es sei denn, die Anlagen 5a bis 5c zur AVO finden Anwendung,**
- 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 Obstanbaubetrieben einschließlich ihrer Nebenbetriebe; **Beschäftigte** in anderen Landwirtschafts-, Weinbau- und Obstanbaubetrieben 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 (§ 2 TV-L)

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) **Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.**

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

(3) 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 (§ 3 TV-L) ^{8 9}

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 berechnigte 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 berechnigt, 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 Betriebsarzt, Personalarzt oder 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.

⁸ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 27.10.2017, S. 103

⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 9 vom 03.05.2022, S. 163

(7) ¹Bei Beschäftigten, welche in einer Einrichtung beschäftigt sind, bei denen eine Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde, die auch eine mögliche Verhaltens- und Leistungskontrolle regelt, gilt diese Dienstvereinbarung uneingeschränkt.

²Bei Beschäftigten, welche in einer Einrichtung ohne Mitarbeitervertretung oder in einer Einrichtung beschäftigt sind, in der keine Dienstvereinbarung nach Satz 1 besteht, gilt Folgendes: Technische Möglichkeiten, mit denen Geräte und Programme der Informations- und Kommunikationstechnik vom Hersteller angeboten werden und die sich zur Kontrolle der Leistung oder des Verhaltens der Beschäftigten eignen, die jedoch nicht zur Aufgabenerfüllung vorgesehen werden sollen, werden nicht genutzt, soweit sich nicht aus den folgenden Sätzen etwas anderes ergibt. ³Personenbezogene Daten, die ausschließlich zur Datenschutzkontrolle, zur Datensicherung oder zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebs einer Datenverarbeitungsanlage mit Hilfe von Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik gespeichert werden, dürfen nicht zur individuellen Leistungskontrolle der Beschäftigten und zur Kontrolle ihres Verhaltens nur insoweit verwendet werden, als dies zur Datenschutzkontrolle, zur Datensicherung oder zur Sicherung des ordnungsgemäßen Betriebs einer Datenverarbeitungsanlage erforderlich ist. ⁴Die Einschränkungen für Kontrollmaßnahmen gelten nicht, wenn Tatsachen bekannt werden, die den Verdacht einer Straftat oder einer schwerwiegenden Vertrags- und Dienstpflichtverletzung rechtfertigen.

§ 4a¹⁰

Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten

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

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

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

(4) ¹Die Genehmigung, als Zeuge auszusagen, soll nur zum Schutz des Beratungs- und Seelsorgegeheimnisses versagt werden. ²Ist der Beschäftigte Partei oder Beschuldigter in einem gerichtlichen Verfahren oder soll sein Vorbringen der Wahrnehmung ihrer berechtigten Interessen dienen, darf die Genehmigung auch dann, wenn die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllt sind, nur versagt werden,

¹⁰ Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr. 14 vom 21.05.2012, S. 266

wenn die dienstlichen Rücksichten dies unabweisbar erfordern. ³Wird sie versagt, ist dem Beschäftigten der Schutz zu gewähren, den er zur Vertretung seiner Interessen benötigt.

§ 5 ^{11 12}

Kirchlicher Dienst

(1) Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ in der jeweils geltenden Fassung ist Bestandteil des Beschäftigungsverhältnisses.

(2) ¹Der Dienst in der Kirche ist ausgerichtet an der Botschaft Jesu Christi. ²Alle in den Einrichtungen der Kirche Tätigen sind Teil der Dienstgemeinschaft und arbeiten gemeinsam daran, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann.

(3) Alle Beschäftigten können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein.

(4) ¹Bei Beginn des Dienstes ist gemeinsam mit der/dem zuständigen Vorgesetzten der Sendungsauftrag der Kirche in der speziellen Ausprägung der beruflichen Tätigkeit in der Einrichtung zu erörtern. ²Art. 2, 3 und 7 der Grundordnung für den kirchlichen Dienst können in angemessener Weise und in auf die Situation angepasster Form eine Grundlage für das Gespräch bilden. ³Eine Niederschrift darüber, dass dieses Gespräch geführt wurde, ist anzufertigen, von den Gesprächsbeteiligten zu unterzeichnen und zu den Personalakten zu nehmen.

§ 6 (§ 4 TV-L)

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.

¹¹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 17.12.2021, S. 229

¹² Änderung siehe Amtsblatt Nr. 7 vom 28.03.2023, S. 169

(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 (§ 5 TV-L)

Qualifizierung ^{13 14 15}

(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. ²In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ³Ferner werden hierbei auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Maßnahmen zu den Themen Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung erörtert. ⁴Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ⁵Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(3) ¹Während der Elternzeit und während eines Sonderurlaubs gem. § 33 Absatz 1 AVO haben Beschäftigte einen Anspruch auf Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bis zu 5 Tage pro Kalenderjahr, sofern es sich dabei um Veranstaltungen handelt, die bezogen auf das ruhende Arbeitsverhältnis zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben nützlich sind und der Dienstgeber das Vorliegen des dienstlichen Interesses dem Beschäftigten gegenüber vorab schriftlich bestätigt. ²Die notwendigen Kosten einschließlich Reisekosten für die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Satz 1 trägt der Dienstgeber.

¹³ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 30.03.2011, S. 41

¹⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 27 vom 28.12.2011, S. 156

¹⁵ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 29 vom 31.10.2014, S. 415

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 8 (§ 6 TV-L)

Regelmäßige Arbeitszeit^{16 17 18 19 20 21}

(1) ¹Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 39,5 Stunden. ²Die 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 mit Beginn des Monats, in dem sie ihr 60. Lebensjahr vollenden, um eine halbe Stunde verkürzt.

²Die Wochenarbeitszeit nach Absatz 1 bzw. die verkürzte Wochenarbeitszeit nach Absatz 2 Satz 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/n²², bei der/dem gemäß § 15 SGB XI mindestens Pflegegrad 2 festgestellt wurde²³ und die/der Leistungen gem. §§ 36, 37 oder 38 SGB XI erhält, regelmäßig wenigstens fünf Stunden pro Woche in häuslicher Umgebung tatsächlich pflegen,

auf Antrag um eine Stunde verkürzt. ³Liegen mehrere Tatbestände nach Satz 2 vor, verbleibt es bei einer Verkürzung um insgesamt eine Stunde. ⁴Die Verkürzung nach Satz 2 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. ⁵Die Beschäftigten sind verpflichtet, jede Änderung unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen entsprechende Nachweise zu erbringen.

⁶Bei Teilzeitbeschäftigten wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Absatz 1 sowie die Verkürzung der Arbeitszeit nach Absatz 2 Sätze 1 bis 3 entsprechend dem Umfang der bewilligten Teilzeitbeschäftigung verkürzt.

¹⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

¹⁷ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 23 vom 17.08.2010, S. 403

¹⁸ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 27 vom 28.12.2011, S. 156

¹⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 37 vom 30.12.2013, S. 228

²⁰ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.05.2017, S. 53

²¹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 14.08.2018, S. 319

²²Angehörige im Sinne dieser Vorschrift sind Ehepartner/innen sowie Verwandte in gerader Linie 1. und 2. Grades (Eltern, Kinder, Großeltern und Enkel) und Verwandte in der Seitenlinie 2. Grades (Geschwister) sowie Verschwägerter in gerader Linie 1. und 2. Grades (Schwiegereltern, Schwiegerkinder, Stiefeltern, Stiefkinder, Stiefgroßeltern und Stiefenkel).

²³Als Nachweis ist der Leistungsbescheid der Pflegekasse sowie der Auszug aus dem Gutachten des Medizinischen Dienstes (oder einer entsprechenden Stelle) zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit, mit dem die wöchentlichen Pflegestunden der/des Beschäftigten bestätigt werden, vorzulegen.

⁷Ein 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, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden. ³Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines zum Zweck des Abbaus bereits erwirtschafteter Zeitguthaben gewährten oder im Rahmen eines Gleitzeitmodells zugelassenen Zeitausgleichs tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(3a) ¹Sofern dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen, ist auf Antrag der/des Beschäftigten ein Sabbatjahrmmodell zu vereinbaren. ²In diesem Fall kann abweichend von § 8 Absatz 3 Satz 1 ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden. ³Die Einzelheiten können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

(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 berücksichtigt.

§ 8a

Regelmäßige Arbeitszeit für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst^{24 25}

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (Teil C Ziffer 8.1 der Anlage 1 zur AVO) 39 Stunden.

(2) ¹Die Wochenarbeitszeit nach Absatz 1 wird für Beschäftigte mit Beginn des Monats, in dem sie ihr 60. Lebensjahr vollenden, um eine halbe Stunde verkürzt. ²Eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf Antrag gemäß § 8 Absatz 2 Satz 2 ist nur insoweit möglich, als die verkürzte Wochenarbeitszeit bei einem Vollbeschäftigten 38,5 Stunden nicht unterschreitet. ³Bei Teilzeitbeschäftigten ergibt sich die reduzierte Wochenarbeitszeit nach Satz 2, indem der Quotient aus der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit (Zähler) und der sich aus Absatz 1 ergebenden Wochenarbeitszeit eines Vollbeschäftigten (Nenner) mit der Zahl 38,5 multipliziert wird.

(3) Im Übrigen finden die Bestimmungen des § 8 entsprechend Anwendung.

²⁴ Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

²⁵ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 14.08.2018, S. 319

§ 9**Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen^{26 27}**

(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 (§ 7 TV-L)**Sonderformen der Arbeit^{28 29}**

(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.

²⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 27.10.2017, S. 103

²⁷ § 9 Abs. 2 Satz 1 in der Fassung vom 31.12.2017 wieder in Kraft seit 02.01.2020.(s. Amtsblatt Nr. 19 vom 27.10.2017, S. 110)

²⁸ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

²⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 14.08.2018, S. 319

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 8 Absatz 1 bzw. § 8a Absatz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 8 Absatz 1 bzw. § 8a Absatz 1) 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 (§ 8TV-L)

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit ^{30 31 32 33 34}

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

³⁰ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 30.03.2011, S. 41

³¹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 16.04.2014, S. 309

³² Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

³³ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 24.04.2020, S. 317

³⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 17 vom 02.12.2025, S. 3259 mit Wirkung zum 1. Januar 2026

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 **allen Ebenen**,
- c) Zeitzuschläge für Nacharbeit (Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b) zwischen 21 Uhr und 23 Uhr

nicht gewährt werden.

(4) gestrichen

(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.

(9a) ¹Bei Beschäftigten, die im Bereich der Krankenhausseelsorge oder der Notfallseelsorge tätig sind, sind Rufbereitschaftszeiten an Stelle einer Bezahlung nach Absatz 9 in der Regel durch Arbeitsbefreiung auszugleichen, sofern der Beschäftigte den Ausgleich in Form der Bezahlung nicht ausdrücklich wünscht. ²Der Ausgleich der Rufbereitschaftszeit erfolgt dabei im Verhältnis 8 zu 1 (für acht Stunden Rufbereitschaft wird eine Stunde Arbeitsbefreiung gewährt). ³Abweichend von Satz 2 erfolgt der Ausgleich für Samstage, Sonntage und Feiertage im Verhältnis 6 zu 1. ⁴Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und sodann im

Verhältnis 1 zu 1,2 durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen. ⁵Für die Zeit der Rufbereitschaft und für die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. ⁶Die Arbeitsbefreiung ist binnen sechs Monaten nach Beendigung des jeweiligen Rufbereitschaftsdienstes zu erteilen. ⁷Bei der zeitlichen Festlegung der Arbeitsbefreiung sind die Wünsche der Beschäftigten/des Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Freizeitausgleichsansprüche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. ⁸Im Fall einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während des Zeitausgleichs tritt eine Minderung des Ausgleichsanspruchs nicht ein. ⁹Wird die Arbeitsbefreiung nicht innerhalb der genannten Frist erteilt, erfolgt der Ausgleich der Rufbereitschaft und der Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft nach Absatz 9. ¹⁰Berechnungsgrundlage ist dabei das Entgelt des Monats, in dem die Rufbereitschaft abgeleistet wurde.

(10) ¹Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird in der Anlage 2 zur AVO geregelt. ²Unabhängig 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 (§ 9 TV-L)

Bereitschaftszeiten³⁵

(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 beziehungsweise § 8a Absätze 1 und 2 nicht überschreiten.

³⁵ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

- 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 (§ 10 TV-L)

Arbeitszeitkonto

(vorerst nicht besetzt)

§ 14 (§ 11 TV-L)

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 Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Abschnitt III

Beschäftigungszeit, Ausschlussfrist

§ 15 (§ 34 Absatz 3 TV-L)

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 (§ 37 TV-L)

Ausschlussfrist ^{36 37 38 39}

- (1) ¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten gegenüber dem Vertragspartner in Textform (z.B. E-Mail, Brief, Fax) geltend gemacht werden. ²Diese Ausschlussfrist beginnt, sobald der Anspruch fällig ist und der Anspruchsberechtigte (Gläubiger) von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste. ³Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) ¹Die Ausschlussfrist nach Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen resultieren. ²Sie gelten auch nicht für Ansprüche auf gesetzliches Mindestentgelt (z.B. Mindestlohn nach dem „Gesetz zur Regelung des allgemeinen Mindestlohnes – Mindestlohngesetz (MiLoG)“) und nicht für Ansprüche, auf die der Anspruchsinhaber, auch nach Fälligkeit des Anspruchs, nicht oder nicht ohne die Beteiligung Dritter verzichten kann.
- (3) Absatz 1 gilt ebenfalls nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

³⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 26 vom 29.12.2017, S. 150

³⁷ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 16.08.2019, S. 129

³⁸ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 15.11.2022, S. 311

³⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 21 vom 05.12.2023, S. 371 mit Wirkung zum 1. Dezember 2023

Abschnitt IV

Eingruppierung, Entgelt, sonstige Leistungen

§ 17 (§ 12 TV-L)

Eingruppierung^{40 41}

(1) ¹Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Entgeltgruppenverzeichnisses (Anlage 1 zur AVO). ²Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist. ³Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ⁴Die 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. ⁵Kann 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. ⁶Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁷Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁸Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(2) ¹Arbeitsvorgänge 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). ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

Eine Anforderung im Sinne des Absatzes 1 Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

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

⁴⁰ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 20 vom 25.07.2012, S. 311

⁴¹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 16.04.2024, S. 107 mit Wirkung zum 01.05.2024

§ 17a (§ 13 TV-L)

Eingruppierung in besonderen Fällen^{42 43}

¹Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 17 Absatz 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 17 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 § 18 sinngemäß. ³Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. 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 § 18 sinngemäß.

§ 18 (§ 14 TV-L)

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit^{44 45 46 47 48 49 50}

(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) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 22 Absatz 4 Satz 1 bzw. § 22 Absatz 4a Satz 1 und 2 ergeben hätte.

(3) ¹Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 8, die am 31. März 2023 eine persönliche Zulage i.H.v. 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts gemäß Absatz 2 Satz 2 erster Halbsatz in der bis 31. März 2023 geltenden Fassung⁵¹ erhalten, und diese persönliche Zulage höher ist als die persönliche Zulage gemäß Absatz 2 in der ab 1. April 2023 geltenden Fassung, erhalten die Differenz als Zulage für die Dauer der

⁴² Änderung siehe Amtsblatt Nr. 20 vom 25.07.2012, S. 311

⁴³ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

⁴⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

⁴⁵ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 20 vom 25.07.2012, S. 311

⁴⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

⁴⁷ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 13.04.2023, S. 186 mit Wirkung zum 01.04.2023

⁴⁸ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 21 vom 05.12.2023, S. 371 mit Wirkung zum 1. Dezember 2023

⁴⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 19.11.2024, S. 330 mit Wirkung zum 1. Dezember 2024

⁵⁰ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 05.08.2025, S. 2576 mit Wirkung zum 1. September 2025

⁵¹ § 18 Abs. 2 AVO in der bis 31.03.2023 geltenden Fassung: siehe unten nach § 43 AVO (Inkrafttreten)

vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit fortgezahlt; diese Zulage nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. ²Die Zulage gemäß Satz 1 wird bei Beschäftigten, die Entgelt nach Ziffer II der Anlage 2 zur AVO erhalten (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst), am 1. September 2025 um 3,11% erhöht. ³Die Zulage gemäß Satz 1 wird bei Beschäftigten, die Entgelt nach Ziffer I der Anlage 2 zur AVO erhalten, am 1. Januar 2025 um 4,76% und am 1. April 2025 um 5,5% erhöht.

§ 19 (§ 15 TV-L) **Tabellenentgelt⁵²**

(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/der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Anlage 2 zur AVO.

§ 20 **- gestrichen - ^{53 54 55}**

§ 21 (§ 16 TV-L) **Stufen der Entgelttabelle^{56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69}**

(1) ¹Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen jeweils sechs Stufen. ²Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen im Entgeltgruppenverzeichnis (Anlage 1 zur AVO) geregelt.

(2) Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern sich nach den Absätzen 2a bis 2e keine andere Zuordnung ergibt.

⁵² Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

⁵³ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

⁵⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 35 vom 17.12.2010, S. 479

⁵⁵ Wegfall siehe Amtsblatt Nr. 14 vom 21.05.2012, S. 266

⁵⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

⁵⁷ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 23 vom 17.08.2010, S. 403

⁵⁸ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 20 vom 25.07.2012, S. 311

⁵⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 11.12.2012, S. 415

⁶⁰ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 17.04.2013, S. 64

⁶¹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 15.07.2013, S. 109

⁶² Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 30.04.2015, S. 116

⁶³ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.05.2017, S. 53

⁶⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 27.10.2017, S. 103

⁶⁵ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 26 vom 29.12.2017, S. 150

⁶⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 17.04.2019, S. 41

⁶⁷ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

⁶⁸ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 7 vom 28.03.2023, S. 169

⁶⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 16.04.2024, S. 107 mit Wirkung zum 01.05.2024

(2a) Zeiten einer gleichen Tätigkeit und gleicher Eingruppierung, die im Geltungsbereich des § 1 Absatz 1 erbracht wurden, werden auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

(2b) Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt eine Zuordnung zur Stufe 3.

(2c)⁷⁰ Bei dem Wechsel einer/eines Beschäftigten von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt (Wechsel in der Zuständigkeit der nach Art. 9 Grundordnung gebildeten Kommission), gilt:

Beträgt die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als sechs Monate werden Zeiten einschlägiger beruflicher Tätigkeit, die bei einem früheren Dienstgeber im Bereich der Grundordnung geleistet wurden, angerechnet. Der/Dem Beschäftigten wird mindestens die Entwicklungsstufe vor der Entwicklungsstufe im vorherigen Arbeitsverhältnis mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit gewährt.

(2d) Bei dem Wechsel einer/eines Beschäftigten von einem Dienstgeber im Anwendungsbereich der AVO (§ 1 Absatz 1 i.V.m. § 2 Absatz 2) zu einem anderen Dienstgeber im Anwendungsbereich der AVO gilt:

Beträgt die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als sechs Monate werden Zeiten einschlägiger beruflicher Tätigkeit, die bei einem früheren Dienstgeber im Bereich der Grundordnung geleistet wurden, angerechnet. Der/dem Beschäftigten wird mindestens die Entwicklungsstufe vor der Entwicklungsstufe im vorherigen Arbeitsverhältnis mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit gewährt.

(2e) Unabhängig von den Bestimmungen der Absätze 2 bis 2d 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.

(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.

⁷⁰ Diese Regelung beruht auf dem Zentral-KODA-Beschluss vom 23.11.2016.

²Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen im Entgeltgruppenverzeichnis geregelt.

³Ergeben sich bei der Stufenzuordnung zum Zeitpunkt der Einstellung gemäß Absatz 2a überschießende Zeiten, so sind diese auf die Stufenlaufzeiten nach den Sätzen 1 und 2 anzurechnen.

(4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen beginnend mit der Stufe 2 (Eingangsstufe). ²Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren ununterbrochener Tätigkeit gemäß Absatz 3 Satz 1 in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 22 Absatz 2 bleibt unberührt. ³Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen im Entgeltgruppenverzeichnis (Anlage 1 zur AVO) geregelt. ⁴Die Absätze 2a bis 2e, Absatz 3 Satz 3 sowie Absatz 5 gelten entsprechend; Absatz 2b mit der Maßgabe, dass eine Zuordnung zur Stufe 3 erfolgt, wenn die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren verfügt.

(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.

§ 21a

Stufen der Entgelttabelle der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst^{71, 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81}

(1) Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 (Ziffer II der Anlage 2 zur AVO) umfassen sechs Stufen.

(2) Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern sich nach den Absätzen 2a bis 2e und Absatz 4 und Absatz 4a keine andere Zuordnung ergibt.

(2a) Zeiten einer gleichen Tätigkeit und gleicher Eingruppierung, die im Geltungsbereich des § 1 Absatz 1 erbracht wurden, werden auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

⁷¹ Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

⁷² Änderung siehe Amtsblatt Nr. 23 vom 17.08.2010, S. 403

⁷³ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 30.04.2015, S. 116

⁷⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 25.11.2015, S. 231

⁷⁵ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.04.2016, S. 356

⁷⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.05.2017, S. 53

⁷⁷ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 17.04.2019, S. 41

⁷⁸ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

⁷⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 7 vom 28.03.2023, S. 169

⁸⁰ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 13.04.2023, S. 192 mit Wirkung zum 01.05.2023 sowie zum 01.10.2024

⁸¹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 16.05.2023, S. 220 mit Wirkung zum 01.05.2023

(2b) Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt eine Zuordnung zur Stufe 3.

(2c)⁸² Bei dem Wechsel einer/eines Beschäftigten von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt (Wechsel in der Zuständigkeit der nach Art. 9 Grundordnung gebildeten Kommission), gilt:

Beträgt die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als sechs Monate werden Zeiten einschlägiger beruflicher Tätigkeit, die bei einem früheren Dienstgeber im Bereich der Grundordnung geleistet wurden, angerechnet. Der/Dem Beschäftigten wird mindestens die Entwicklungsstufe vor der Entwicklungsstufe im vorherigen Arbeitsverhältnis mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit gewährt.

(2d) Bei dem Wechsel einer/eines Beschäftigten von einem Dienstgeber im Anwendungsbereich der AVO (§ 1 Absatz 1 i.V.m. § 2 Absatz 2) zu einem anderen Dienstgeber im Anwendungsbereich der AVO gilt:

Beträgt die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als sechs Monate werden Zeiten einschlägiger beruflicher Tätigkeit, die bei einem früheren Dienstgeber im Bereich der Grundordnung geleistet wurden, angerechnet. Der/dem Beschäftigten wird mindestens die Entwicklungsstufe vor der Entwicklungsstufe im vorherigen Arbeitsverhältnis mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit gewährt.

(2e) Unabhängig von den Bestimmungen der Absätze 2 bis 2d 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.

(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.

⁸² Diese Regelung beruht auf dem Zentral-KODA-Beschluss vom 23.11.2016.

²Ergeben sich bei der Stufenzuordnung zum Zeitpunkt der Einstellung gemäß Absatz 2a überschießende Zeiten, so sind diese auf die Stufenlaufzeiten nach Satz 1 anzurechnen.

(4) ¹Ein nach der Anlage 5b zur AVO geleistetes Berufspraktikum wird auf die Stufenlaufzeit nach Absatz 3 angerechnet. ²Satz 1 gilt auch, wenn ein Berufspraktikum für die in § 1 Absatz 1 der Anlage 5b zur AVO genannten Berufe außerhalb des Geltungsbereichs der Anlage 5b zur AVO geleistet wurde.

(4a) Eine nach landesrechtlichen Regelungen geleistete praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher, zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger oder zur sozialpädagogischen Assistentin/zum sozialpädagogischen Assistenten werden auf die Stufenlaufzeit nach Absatz 3 mit einem Jahr angerechnet.

(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.

(6) ¹Soweit in der AVO und AVO-ÜberleitungsVO 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 8b
9a	S 9 bis S 11a
9b	S 11b bis S 14
10	S 15 und S 16
11	S 17
12	S 18.

²Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 25 Abs. 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

§ 21b**Ergänzungsentgelt für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst^{83 84 85 86 87}**

(1) Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (Teil C Ziffer 8.1 der Anlage 1 zur AVO) erhalten ab dem Jahr 2010 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 Dezember 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 bei einem Dienstgeber im Anwendungsbereich der AVO (§ 1 Absatz 1 i.V.m. § 2 Absatz 2) 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 bei einem Dienstgeber im Anwendungsbereich der AVO (§ 1 Absatz 1 i.V.m. § 2 Absatz 2) hatte. ³In diesen Fällen ist als Bemessungsgrundlage das fiktive Tabellenentgelt heranzuziehen, das ohne die Arbeitsunfähigkeit bzw. die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz im Monat Dezember gezahlt worden wäre.

(3)⁸⁸ Wechseln Beschäftigte zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt (Wechsel in der Zuständigkeit der nach Art. 9 Grundordnung gebildeten Kommission), erhalten sie auf Antrag beim Ausscheiden ein anteiliges Ergänzungsentgelt. Der Anspruch nach Satz 1 beträgt 2,00 v.H. für jeden Kalendermonat, in dem die Beschäftigten Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen. An die Stelle des Tabellenentgelts des Monats Dezember tritt das Tabellenentgelt, das den Beschäftigten im letzten Kalendermonat vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusteht. Absätze 4 und 5 finden entsprechende Anwendung.

(4) ¹§ 30 Absatz 2 findet bei Auszahlung des Ergänzungsentgelts Anwendung. ²Bei Teilzeitbeschäftigten gilt der am ersten Arbeitstag im Monat Dezember maßgebliche Teilzeitquotient, auch wenn sich der Beschäftigungsumfang danach geändert haben sollte.

(5) Das ausgezahlte Ergänzungsentgelt ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

⁸³ Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

⁸⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.05.2017, S. 53

⁸⁵ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 17.04.2019, S. 41

⁸⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 16.08.2019, S. 129

⁸⁷ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 7 vom 28.03.2023, S. 169

⁸⁸ Diese Regelung beruht auf dem Zentral-KODA-Beschluss vom 23.11.2016.

§ 21c**SuE-Zulage**⁸⁹

- (1) Beschäftigte, die nach Teil C, Ziffer 8.1 der Anlage 1 zur AVO i.V.m. Teil B, Abschnitt XXIV der Anlage 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst [TVöD-VKA] – Besonderer Teil Verwaltung – [BT-V] – in einer der Entgeltgruppen S2 bis S11a, S13, S 15 Fallgruppen 1 bis 5, S16, S17 und S18 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 120,00 €.
- (2) Beschäftigte, die nach Teil C, Ziffer 8.1 der Anlage 1 zur AVO i.V.m. Teil B, Abschnitt XXIV der Anlage 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst [TVöD-VKA] – Besonderer Teil Verwaltung – [BT-V] – in einer der Entgeltgruppen S11b bis S12 sowie S14 oder S15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 €.
- (3) Hinsichtlich der Berechnung und Auszahlung der SuE-Zulage nach den Absätzen 1 und 2 gelten die in § 30 Absätze 1 bis 5 getroffenen Regelungen entsprechend.
- (4) Die SuE-Zulage ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§21d**Regenerationstage/Umwandlungstage**^{90 91 92}

- (1) ¹Beschäftigte, die nach Teil C, Ziffer 8.1 der Anlage 1 zur AVO i.V.m. Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst [TVöD-VKA] – Besonderer Teil Verwaltung – [BT-V] eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 26 (Regenerationstage). ²Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. ³Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Absatz 3 Satz 2. ⁴Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. ⁵Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.
- (2) ¹Der Anspruch nach Absatz 1 Satz 1 reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. ²Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 26 Absatz 1 Satz 1 genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 27 Absatz 2 und 3), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. ³Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach

⁸⁹ Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr. 20 vom 18.10.2022, S. 282

⁹⁰ Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr. 20 vom 18.10.2022, S. 282

⁹¹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 13.04.2023, S. 192 mit Wirkung zum 01.05.2023

⁹² Änderung siehe Amtsblatt Nr. 21 vom 05.12.2023, S. 371 mit Wirkung zum 1. Januar 2024

§ 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG. ⁴Absatz 1 Sätze 2 bis 5 gelten entsprechend.

- (3) ¹Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der Beschäftigten/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. ²Die Beschäftigte/der Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. ³Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der Beschäftigten/dem Beschäftigten in Textform mit. ⁴Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. ⁵Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 Satz 1 bzw. Absatz 2 Satz 1 erfolgt ist, verfallen. ⁶Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.
- (4) ¹Abweichend von Absatz 3 Satz 5 und Satz 6 kann die Geltendmachung der Regenerationstage für das Kalenderjahr 2022 bis 31. März 2023 erfolgen, wenn eine Gewährung der Regenerationstage des Kalenderjahres 2022 aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis 31. Dezember 2022 möglich ist. ²Im Falle des Satzes 1 verfallen die Regenerationstage aus dem Kalenderjahr 2022, wenn diese wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe nicht bis 30. September 2023 gewährt worden sind, spätestens am 30. September 2023.
- (5) ¹Beschäftigte, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 21c Absatz 1 oder Absatz 2 haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr - erstmalig für das Kalenderjahr 2024 - bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 26 in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). ²Beschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 21c Absatz 1 oder Absatz 2 erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses (Neubegründung des Beschäftigungsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr - erstmalig für das Kalenderjahr 2024 - erklären. ³Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. ⁴Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem Stundenentgelt, das für die Berechnung des Werts des Umwandlungstags aus der Summe des Tabellenentgelts und der SuE-Zulage ermittelt wird, bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. ⁵Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die/der Beschäftigte in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. ⁶Der/Die Beschäftigte hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. ⁷Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. ⁸Bei der

Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen.⁹Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich.¹⁰Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

- (6) ¹Bei den Regenerationstagen/Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage. ²Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Regenerationstages bleibt der Anspruch auf den jeweiligen Regenerationstag erhalten und kann innerhalb des laufenden Kalenderjahres bzw. im Falle des Absatzes 4 Satz 1 bis 31. März 2023 erneut geltend gemacht werden. ³Absatz 3 und Absatz 4 gelten entsprechend. ⁴Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit an einem Umwandlungstag findet eine Kürzung der SuE-Zulage gemäß Absatz 5 Satz 3 für diesen Tag nicht statt. ⁵Im Falle des Satzes 4 ist eine erneute Geltendmachung des Umwandlungstags gemäß Absatz 5 Satz 6 möglich.

§ 22 (§ 17 TV-L)

Allgemeine Regelungen zu den Stufen^{93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106}

(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 beziehungsweise § 21a Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,

⁹³ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

⁹⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 23 vom 17.08.2010, S. 403

⁹⁵ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 30.03.2011, S. 41

⁹⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 20 vom 25.07.2012, S. 311

⁹⁷ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 11.12.2012, S. 415

⁹⁸ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 30 vom 27.12.2016, S. 463

⁹⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 27.10.2017, S. 103

¹⁰⁰ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

¹⁰¹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 09.04.2021, S. 47

¹⁰² Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 13.04.2023, S. 186 mit Wirkung zum 01.04.2023

¹⁰³ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 21 vom 05.12.2023, S. 371 mit Wirkung zum 1. Dezember 2023

¹⁰⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 19.11.2024, S. 330 mit Wirkung zum 1. Dezember 2024

¹⁰⁵ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2549 mit Wirkung zum 1. Januar 2026

¹⁰⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 05.08.2025, S. 2576 mit Wirkung zum 1. September 2025

- 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 auf die Stufenlaufzeit angerechnet:

- bei aneinander gereihten befristeten Arbeitsverhältnissen mit demselben Dienstgeber, wenn die Unterbrechung nicht mehr als sieben Wochen beträgt,
- bei Unterbrechungen wegen tatsächlicher Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren bis zu einem Jahr für jedes Kind.

⁴Bei 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. ⁵Zeiten, 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 der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ³Steht der Beschäftigten/dem Beschäftigten neben dem bisherigen Tabellenentgelt eine Entgeltgruppenzulage oder eine Besitzstandszulage nach § 8 oder § 14 Absatz 2 Satz 2 AVO-ÜVO zu und ist das bisherige Entgelt (Tabellenentgelt plus Entgeltgruppenzulage oder Besitzstandszulage nach § 8 oder § 14 Absatz 2 Satz 2 AVO-ÜVO) höher als das neue Entgelt (Tabellenentgelt plus eine ggf. zustehende Entgeltgruppenzulage in der höheren Entgeltgruppe), erhält die Beschäftigte/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit die Differenz zwischen bisherigem Entgelt und neuem Entgelt als Zulage fortgezahlt; diese Zulage nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil¹⁰⁷. ⁴Bei Personen in einer individuellen Endstufe gemäß § 6 Absatz 3 Satz 3 AVO-ÜberleitungsVO gilt für die Vergleichsberechnung nach Satz 3 als neues Tabellenentgelt in der höheren Entgeltgruppe ggf. die neue individuelle Endstufe

¹⁰⁷ Die Zulage wird am 1. Januar 2025 um 4,76% und am 1. April 2025 um 5,5% erhöht.

gemäß § 6 Absatz 3 Sätze 5 und 6 AVO-ÜberleitungsVO. ⁵Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder § 22a festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. ⁶Ist Beschäftigten nach § 18 Absatz 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. ⁷Sofern der Beschäftigte in den Fällen des Satzes 6 bereits während der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit einen Stufenaufstieg vollzogen hat, ist der Beschäftigte zum Zeitpunkt der dauerhaften Übertragung abweichend von Satz 6 dieser höheren Stufe zuzuordnen; Satz 2 findet Anwendung.

(4a) ¹ Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Ziffer II der Anlage 2 zur AVO werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. ²Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Ziffer II der Anlage 2 zur AVO der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

– in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b

- bis 31. August 2025 weniger als 72,99 Euro und
- ab 1. September 2025 weniger als 75,26 Euro,

– in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18

- bis 31. August 2025 weniger als 116,79 Euro und
- ab 1. September 2025 weniger als 120,42 Euro,

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebtrag. ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder § 22a festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. ⁵Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. ⁶Ist Beschäftigten nach § 18 Absatz 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. ⁷Sofern der Beschäftigte in den Fällen des Satzes 6 bereits während der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit einen Stufenaufstieg vollzogen hat, ist der Beschäftigte zum Zeitpunkt der dauerhaften Übertragung abweichend von Satz 6 dieser höheren Stufe zuzuordnen; Satz 3 findet Anwendung.

(5) Fallen ein Stufenaufstieg und eine Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

§ 22a**Stufenzuordnung bei Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe**^{108 109 110}
^{111 112}

(1) Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der höheren Entgeltgruppe in dieser Stufe bereits zurückgelegte Stufenlaufzeit wird angerechnet.

(2) ¹Abweichend von Absatz 1 werden Leiterinnen und Leiter von Kindertagesstätten sowie ständige Vertreterinnen und Vertreter von Leiterinnen und Leitern von Kindertagesstätten, die aufgrund Erhöhung der Kinderzahlen in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert sind, bei Rückgruppierung aufgrund sinkender Kinderzahlen in der niedrigeren Entgeltgruppe der Stufe zugeordnet, die sich ergeben hätte, wenn sie die gesamte Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe verbracht hätten.

²Satz 1 gilt entsprechend, wenn auf Grund einer vom Dienstgeber verantworteten Maßnahme (zum Beispiel im Rahmen eines Projekts mit dem Ziel, eine Qualitätsverbesserung zu erreichen) einem Beschäftigten Tätigkeiten übertragen werden, die zu einer Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe führen und die Übertragung dieser Tätigkeiten wieder zurückgenommen wird.

³Satz 1 gilt entsprechend, wenn eine Höhergruppierung durch Erreichen der 15%-Grenze von Kindern mit erhöhtem Förderbedarf gemäß der Protokollerklärung Nr. 6 der Anlage 1, Teil B, Ziffer XXIV des TVÖD – Besonderer Teil Verwaltung erfolgt und diese Voraussetzung zur Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe wieder wegfällt.

⁴Satz 1 gilt entsprechend, wenn Lehrkräfte aufgrund eines Einsatzes an einer anderen Schulart in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert werden und eine erneute Einsatzänderung zu einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe führt.

§ 22b**Tätigkeitszeit bei Beschäftigten mit Eingruppierung gemäß Teil C, Ziffer 2 (Pastoraler Dienst) und Ziffer 6.4 (Technische Beschäftigte) der Anlage 1 zur AVO**¹¹³

(1) Ist in einem Tätigkeitsmerkmal in Teil C, Ziffer 2 (Pastoraler Dienst) und Ziffer 6.4 (Technische Beschäftigte) der Anlage 1 zur AVO die Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe von der Zurücklegung einer Zeit der Tätigkeit oder Berufsausübung abhängig, erfolgt die Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe nach den Absätzen 2 und 3.

¹⁰⁸ Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 11.12.2012, S. 415

¹⁰⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 14.08.2018, S. 319

¹¹⁰ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 16.08.2019, S. 129

¹¹¹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 09.04.2021, S. 47

¹¹² Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 13.04.2023, S. 192 mit Wirkung zum 01.07.2022

¹¹³ Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2549 mit Wirkung zum 1. Januar 2026

- (2) Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.
- (3) ¹Die Zeit der geforderten Tätigkeit oder Berufsausübung muss nicht ununterbrochen zurückgelegt sein. ²Zeiten der Unterbrechung werden auf die geforderte Zeit der Tätigkeit oder Berufsausübung jedoch nicht angerechnet. ³Folgende Zeiten der Unterbrechung stehen der geforderten Zeit der Tätigkeit oder Berufsausübung jedoch 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.

§ 23

Kinderzulage^{114 115 116 117 118}

(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. ³Die Kinderzulage wird vom Ersten des Monats an gezahlt, in den das hierfür maßgebende Ereignis fällt. ⁴Sie wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tage vorgelegen haben. ⁵Im übrigen gelten hinsichtlich der Berechnung und Auszahlung der Kinderzulage die in § 30 Absätze 1 bis 5 getroffenen Regelungen entsprechend.

(2) ¹Beantragt eine im Geltungsbereich dieser Ordnung beschäftigte andere Person für das jeweilige Kind ebenfalls eine Kinderzulage nach Absatz 1 und entspricht der Beschäftigungsumfang beider Personen zusammengerechnet mindestens dem Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 8 bzw. § 8a), erhält jede/r Beschäftigte die Kinderzulage nach Anlage 2 zur AVO zur Hälfte. ²Erreicht der Beschäftigungsumfang beider Personen zusammengerechnet nicht den Umfang einer Vollbeschäftigung, erhält jede Person die Kinderzulage in der Höhe, wie sie dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

¹¹⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

¹¹⁵ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

¹¹⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 11.12.2012, S. 415

¹¹⁷ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 17.04.2019, S. 41

¹¹⁸ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 7 vom 28.03.2023, S. 169

(3) ¹Ist neben dem Beschäftigten eine andere Person als Kirchenbeamtin/Kirchenbeamter im Geltungsbereich der KBO tätig oder ist sie auf Grund einer solchen Tätigkeit nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und steht ihr nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften für das jeweilige Kind kinderbezogener Familienzuschlag zu, wird die Kinderzulage nur in den Fällen des Satzes 2 gewährt. ²Erreicht der kinderbezogene Familienzuschlag der anderen Person auf Grund von Teilzeitbeschäftigung nicht die Höhe der Kinderzulage nach Absatz 1 Satz 2, 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.

(3a) ¹Erhält eine andere außerhalb des Geltungsbereichs dieser Ordnung oder der Kirchenbeamtenordnung für die Erzdiözese Freiburg (KBO), jedoch im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes beschäftigte oder in einem Beamtenverhältnis stehende bzw. aus einem früheren Beamtenverhältnis versorgungsberechtigte Person für das jeweilige Kind ebenfalls eine entgelt- oder besoldungsrelevante Kinderkomponente, findet die Anrechnungsvorschrift des Absatzes 4 entsprechend Anwendung. ²Erreicht die der anderen Person ausgezahlte entgelt- oder besoldungsrelevante Kinderkomponente nicht die Höhe der Kinderzulage nach Absatz 1 Satz 2, erhält die/der Beschäftigte die Kinderzulage in der Höhe, wie sie dem Anteil ihrer/seiner individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, höchstens jedoch in der Höhe, dass sie zusammen mit der entgelt- oder besoldungsrelevanten Kinderkomponente der anderen Person den in Anlage 2 zur AVO für Vollzeitbeschäftigte festgelegten Betrag nicht überschreitet.

(4) ¹Steht eine andere Person als Beamter/Beamtin, Richter/Richterin, Soldat/Soldatin oder Beschäftigter/Beschäftigte im weltlichen öffentlichen Dienst oder ist er/sie auf Grund einer Tätigkeit im weltlichen öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und steht ihm/ihr für das jeweilige Kind 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 die andere Person vorlegt.

³Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn eine andere Person im Dienst

- der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform außerhalb des Anwendungsbereichs dieser Ordnung, sofern dort die Grundordnung des kirchlichen Dienstes keine Anwendung findet oder
- der evangelischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform oder
- sonstiger weltlicher Rechtsträger

tätig ist und eine entgelt- oder besoldungsrelevante Kinderkomponente für das jeweilige Kind erhält.

(5) Die Kinderzulage ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 24

- gestrichen-¹¹⁹

§ 25 (§ 20 TV-L)

Jahressonderzahlung^{120 121 122 123 124 125 126}

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

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen

	ab dem Kalenderjahr 2022
E 1 bis E 8	83,65 v.H
E 9a bis E 12	69,71 v.H.
E 13 bis E 15	46,47 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.

(3) ¹Bemessungsgrundlage 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. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. ³Bei 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. ⁴In 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.

¹¹⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

¹²⁰ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

¹²¹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.05.2017, S. 53

¹²² Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 17.04.2019, S. 41

¹²³ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

¹²⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 14 vom 19.07.2022, S. 221

¹²⁵ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 15.11.2022, S. 311

¹²⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 7 vom 28.03.2023, S. 169

⁵Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. ⁶Ist 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. ⁷Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁸Besteht 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) 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 Absätze 1 und 2 Mutterschutzgesetz
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

³Die 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) 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.

(7)¹²⁷ Wechselt Beschäftigte vor dem 1. Dezember zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt (Wechsel in der Zuständigkeit der nach Art. 9 Grundordnung gebildeten Kommission), erhalten sie auf Antrag eine anteilige Jahressonderzahlung. Der Anspruch nach Satz 1 beträgt ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Beschäftigten Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen. An die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 treten die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

¹²⁷ Diese Regelung beruht auf dem Zentral-KODA-Beschluss vom 23.11.2016.

(8) Wechseln Beschäftigte vor dem 1. Dezember eines Jahres zu einem anderen Dienstgeber im Anwendungsbereich der AVO (§ 1 Absatz 1 i.V.m. § 2 Absatz 2), erhalten sie auf Antrag eine anteilige Jahressonderzahlung. Der Anspruch nach Satz 1 beträgt ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Beschäftigten Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. Absatz 7 Satz 3 und 4 gelten entsprechend.

§ 26 (§ 21 TV-L)

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung^{128 129}

(1) ¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 27 Absatz 1, § 32 und § 32a 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 die für diese Ausfalltage auf Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage selbst unberücksichtigt. ⁸Liegt 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. ⁹Dazu 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.

¹⁰Tritt 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.

¹²⁸ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

¹²⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 37 vom 30.12.2013, S. 228

§ 27 (§ 22 TV-L)**Entgelt im Krankheitsfall^{130 131}**

(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 von § 3a und § 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 Nettokrankengeld 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 in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten 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. ⁵Im Falle der Arbeitsverhinderung nach § 3a Entgeltfortzahlungsgesetz stehen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers das Krankengeld nach § 44a SGB V oder die tatsächlichen Leistungen des privaten Krankenversicherungsträgers oder des Beihilfeträgers gleich.

⁶Steht 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;

¹³⁰ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

¹³¹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 37 vom 30.12.2013, S. 228

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 (§ 23 TV-L)

Besondere Zahlungen^{132 133 134 135}

(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) Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit

- a) von 10 Jahren in Höhe von 100 Euro,
- b) von 20 Jahren in Höhe von 200 Euro,
- c) von 25 Jahren in Höhe von 300 Euro,
- d) von 40 Jahren in Höhe von 400 Euro,
- e) von 50 Jahren in Höhe von 500 Euro.

¹³² Änderung siehe Amtsblatt Nr. 36 vom 30.12.2014, S. 465

¹³³ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.05.2017, S. 53

¹³⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 17.04.2019, S. 41

¹³⁵ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 29 vom 24.11.2021, S. 190

²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. ³Die Jubiläumsdienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit (§ 15). ⁴Für ab dem 01.07.2017 beginnende Beschäftigungsverhältnisse werden die Zeiten auf die Jubiläumsdienstzeit angerechnet, die die/der Beschäftigte in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bei einem Dienstgeber im Geltungsbereich des § 1 Absatz 1 zurückgelegt hat; § 15 Satz 2 gilt entsprechend. ⁵Für über den 30.06.2017 ohne Unterbrechung fortbestehende Beschäftigungsverhältnisse werden die Zeiten auf die Jubiläumsdienstzeit angerechnet, die die/der Beschäftigte in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bei einem Dienstgeber der katholischen Kirche zurückgelegt hat; § 15 Satz 2 gilt entsprechend. ⁶Satz 5 gilt auch für unmittelbare Dienstgeberwechsel im Anwendungsbereich der AVO (§ 1 Absatz 1 i.V.m. § 2 Absatz 2).

(3) ¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz 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^{136 137}

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

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

13 bis 15 500 Euro,

9a bis 12 650 Euro,

1 bis 8 800 Euro.

²Die Geburtsbeihilfe wird unabhängig vom Beschäftigungsumfang in voller Höhe gewährt. ³**Beschäftigte**, 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.

¹³⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 37 vom 30.12.2013, S. 228

¹³⁷ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

(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 (§ 24 TV-L)

Berechnung und Auszahlung des Entgelts^{138 139 140}

(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 Absatz 1 bzw. § 8a Absatz 1**) zu teilen.

¹³⁸ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

¹³⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 14.08.2018, S. 319

¹⁴⁰ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 21 vom 05.12.2023, S. 371 mit Wirkung zum 1. Oktober 2021

(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) Die aus der Anwendung des § 31 AVO (Betriebliche Altersversorgung) und den Anlagen 3 a aa und 3 a bb zur AVO (Entgeltumwandlung) entstehenden Versorgungsansprüche gegen die die Versorgung durchführenden Versorgungsträger und den Dienstgeber können nicht abgetreten werden. Sehen die Regelungen nach Satz 1 oder die den Versorgungsverhältnissen durch die Versorgungsträger zugrunde gelegten Vertragsbedingungen ausdrücklich eine Abtretbarkeit der Versorgungsansprüche vor, gelten für die Abtretbarkeit die dort getroffenen Regelungen. Für Arbeitsverträge, die vor dem 1. Oktober 2021 geschlossen wurden gilt: Die Abtretung von Entgeltansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB); im Einzelfall kann der Beschäftigte mit dem Dienstgeber die Abtretbarkeit seiner Entgeltansprüche schriftlich vereinbaren.

§ 31 (§ 25 TV-L)

Betriebliche Altersversorgung¹⁴¹

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 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 gemäß dem Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der **Beschäftigten** des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 01. März 2002 in seiner jeweiligen Fassung;

¹⁴¹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 17 vom 02.12.2025, S. 3259 mit Wirkung zum 1. Januar 2026

- 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 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 (§ 26 TV-L)

Erholungsurlaub^{142 143 144}

(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 30 Arbeitstage.

¹⁴² Änderung siehe Amtsblatt Nr. 14 vom 21.05.2012, S. 266

¹⁴³ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 11.12.2012, S. 415

¹⁴⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 37 vom 30.12.2013, S. 228

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. ⁴Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁵Verbleibt 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. ⁶Der 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 zu diesem Zeitpunkt genommen werden, gilt Folgendes:

- a) bei dienstlichen oder betrieblichen Hinderungsgründen ist der Urlaub spätestens bis zum 31. Dezember des Jahres, das dem Jahr folgt, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, zu gewähren und zu nehmen,
- b) kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, ist er innerhalb von 15 Monaten nach Beendigung des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist, 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. ³Satz 2 gilt nicht während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente auf Zeit gemäß § 38 Abs. 2 Satz 6.

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

§32a Zusatzurlaub^{145 146}

(1) Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf Zusatzurlaub gem. § 208 SGB IX.

(2) ¹Einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen erhalten Beschäftigte,

1. deren Grad der Behinderung weniger als 50, aber mindestens 30 oder
2. deren Grad der Schädigungsfolgen weniger als 50, aber mindestens 25

beträgt. ²Der Grad der Behinderung oder der Grad der Schädigungsfolgen ist nachzuweisen, im Zweifelsfall auf Verlangen durch ein ärztliches Zeugnis. ³§ 208 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 und Absatz 2 und 3 SGB IX gilt entsprechend. ⁴Im Übrigen gilt § 32.

§ 33 (§ 28 TV-L)

Sonderurlaub¹⁴⁷

(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) ¹Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Satz 1 genannten Gründen kann gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. ²Die Gewährung eines Sonderurlaubs zum Zweck der Ausübung einer anderen entgeltlichen Tätigkeit ist in der Regel nicht möglich.

¹⁴⁵ Neu eingefügt, siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

¹⁴⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 15.11.2022, S. 311

¹⁴⁷ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 23 vom 17.08.2010, S. 403

§ 34 (§ 29 TV-L)**Arbeitsbefreiung bei vorübergehender Verhinderung** ^{148 149 150 151 152 153 154 155 156}^{157 158 159}

(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 dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
wenn im Haushalt mindestens zwei Kinder leben, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, insgesamt zwei Arbeitstage,
- b) 20-, 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum ein Arbeitstag,
- c) 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 fünf Arbeitstage,
- d) Tod des Ehegatten bzw. Lebenspartners nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz fünf 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,

¹⁴⁸ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 30.03.2011, S. 41

¹⁴⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 37 vom 30.12.2013, S. 228

¹⁵⁰ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 29 vom 31.10.2014, S. 415

¹⁵¹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 30.04.2015, S. 116

¹⁵² Änderung siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 25.11.2015, S. 231

¹⁵³ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.05.2017, S. 53

¹⁵⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 24.04.2020, S. 317

¹⁵⁵ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 21 vom 23.07.2020, S. 363

¹⁵⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 5 vom 23.02.2021, S. 17

¹⁵⁷ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 20.07.2021, S. 127

¹⁵⁸ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 01.08.2024, S. 213 mit Wirkung zum 01.08.2024

¹⁵⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 7 vom 30.04.2026, S. 250 mit Wirkung zum 01.04.2026

- | | |
|--|---|
| e) Tod eines Kindes ¹⁶⁰ | fünf Arbeitstage, |
| f) Tod eines Elternteils | zwei Arbeitstage, |
| g) Tod eines sonstigen Angehörigen ¹⁶¹ für die Teilnahme am Tag der Beisetzung | ein Arbeitstag, |
| h) Taufe, Erstkommunion, Firmung oder Konfirmation und kirchliche Eheschließung der/des Beschäftigten, eines Kindes der/des Beschäftigten sowie Übernahme eines Tauf- oder Firmpatenamtes | ein Arbeitstag, |
| i) kirchliche Feier des 25-jährigen Jubiläums der kirchlichen Eheschließung der Beschäftigten/ des Beschäftigten | ein Arbeitstag, |
| j) Erkrankung | |
| aa) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu insgesamt | elf Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| für Alleinerziehende bis zu insgesamt | zweiundzwanzig Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| bb) sonstiger Angehöriger ¹⁶¹ bis zu insgesamt | fünf Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| cc) des Ehegatten oder einer anderen Betreuungsperson, wenn die Beschäftigte/der Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres/seines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu insgesamt | fünf Arbeitstage im Kalenderjahr. |

160 Der Tatbestand schließt auch den Tod eines ungeborenen Kindes ein.

¹⁶¹ Sonstige Angehörige im Sinne dieser Vorschrift sind Ehepartner/innen und Lebenspartner/innen nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz sowie Verwandte in gerader Linie 1. und 2. Grades (Eltern, Kinder, die das 12. Lebensjahr vollendet haben, Großeltern und Enkel). und Verwandte in der Seitenlinie 2. Grades (Geschwister) sowie Verschwägerter in gerader Linie 1. und 2. Grades (Schwiegereltern, Schwiegerkinder, Stiefeltern, Stiefkinder, Stiefgroßeltern und Stiefenkel).

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. [Eine Freistellung erfolgt in den Fällen des Doppelbuchstaben bb\) nur dann, wenn ein Anspruch nach § 44a Absatz 3 SGB XI \(Pflegeunterstützungsgeld\) für diese Zeit nicht besteht.](#)

- 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 j 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 [elf Arbeitstagen im Kalenderjahr bzw. bei Alleinerziehenden für zweiundzwanzig Arbeitstage im Kalenderjahr](#) fortgezahlt. ³[Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beschäftigte ohne Anspruch nach § 45 SGB V.](#)

(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) ¹[Beschäftigte](#), 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.

(5a) Aus Anlass der Teilnahme an einer vom Dienstgeber als geeignet anerkannten Fortbildung zum Thema Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung (z.B. Schulungen zu Themen wie Stressbewältigung, Burnout, Arbeitsorganisation, Ergonomie, Konfliktmanagement, Zeitmanagement) erhalten Beschäftigte, soweit dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen, binnen eines Zeitraums von zwei Kalenderjahren, frühestens beginnend ab dem Kalenderjahr 2014, insgesamt zwei Tage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.

(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 und ökumenischen Kirchentagen 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 (§ 30 TV-L)

Befristete Arbeitsverträge^{162 163 164 165 166 167 168 169 170 171}

(1) Befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund 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 fachlichen Voraussetzungen und die persönlichen Voraussetzungen nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes erfüllt sind.

(3) ¹Befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund sind grundsätzlich ausgeschlossen. ²In folgenden Ausnahmefällen ist eine sachgrundlose Befristung möglich:

a) wenn die benötigte Befristungsdauer die Dauer eines rechtlich zulässigen Sachgrundes übersteigt,

b) zur Erprobung bei saisonalen Schwankungen hinsichtlich der Arbeitsanforderungen für maximal ein Jahr,

c) wenn die Beschäftigte/der Beschäftigte aus kirchlichen Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und sie/er entsprechend beschäftigt wird,

d) wenn die Beschäftigte/der Beschäftigte die Regelaltersgrenze erreicht hat.

³Sachgrundlose Befristungen in anderen als den in Satz 2 genannten Fällen sind nur mit Zustimmung der Schiedsstelle¹⁷² möglich. ⁴Die Schiedsstelle prüft die Angemessenheit der sachgrundlosen Befristung im Einzelfall. ⁵Die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses ist nur bei einem einstimmigen Votum der Schiedsstelle möglich.

¹⁶² Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

¹⁶³ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 14 vom 21.05.2012, S. 266

¹⁶⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 27.10.2017, S. 103

¹⁶⁵ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 39 vom 18.12.2020, S. 489

¹⁶⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 9 vom 03.05.2022, S. 163

¹⁶⁷ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 15.11.2022, S. 311

¹⁶⁸ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 7 vom 28.03.2023, S. 169

¹⁶⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 16.04.2024, S. 107 mit Wirkung zum 01.06.2024

¹⁷⁰ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 19.11.2024, S. 330 mit Wirkung zum 01.12.2024

¹⁷¹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 7 vom 30.04.2026, S. 250 mit Wirkung zum 01.04.2026

¹⁷² Die Schiedsstelle ist mit jeweils einer Person von Seiten der Geschäftsstelle für Mitarbeitervertretungen und des Erzb. Ordinariats, die über arbeitsrechtliches Fachwissen verfügen, besetzt.

(4) 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.

(5) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. ²§ 15 Absatz 3 TzBfG bleibt unberührt. ³Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(6) - *gestrichen* -

(7) § 36 bleibt von den Regelungen der Absätze 3 bis 4 unberührt.

(8) Wurden Arbeitsverträge unter Missachtung der Absätze 1 bis 7 oder dort in Bezug genommener Regelungen vereinbart, gelten die Arbeitsverhältnisse als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

§ 36 (§ 31 TV-L)

Führung auf Probe ^{173 174 175 176 177}

(1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von einem Jahr vereinbart werden. ²Die 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 bzw. § 22 Absatz 4a 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.

¹⁷³ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

¹⁷⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 24.04.2020, S. 317

¹⁷⁵ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 13.04.2023, S. 186 mit Wirkung zum 01.04.2023

¹⁷⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 16.04.2024, S. 107 mit Wirkung zum 01.06.2024

¹⁷⁷ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 19.11.2024, S. 330 mit Wirkung zum 01.12.2024

§ 37 (§ 32 TV-L)**- gestrichen -** 178 179 180 181 182**§ 38 (§ 33 TV-L)****Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**¹⁸³ 184 185 186 187**(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) 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 § 175 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; 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 der schriftlichen Unterrichtung durch den Dienstgeber ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

¹⁷⁸ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

¹⁷⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 24.04.2020, S. 317

¹⁸⁰ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 13.04.2023, S. 186 mit Wirkung zum 01.04.2023

¹⁸¹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 16.04.2024, S. 107 mit Wirkung zum 01.06.2024

¹⁸² Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 19.11.2024, S. 330 mit Wirkung zum 01.12.2024

¹⁸³ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

¹⁸⁴ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 37 vom 30.12.2013, S. 228

¹⁸⁵ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 25.11.2015, S. 231

¹⁸⁶ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.04.2016, S. 356

¹⁸⁷ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 14.08.2018, S. 319

(4) ¹Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236, § 236a oder § 236b SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 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.

§ 38a (§ 38b TV-L)

Übergangsvorschrift für Beschäftigte, die Pflichtmitglied einer auf landesrechtlicher oder bundesrechtlicher Grundlage errichteten berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne von § 6 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI sind ¹⁸⁸

¹Bei Beschäftigten, die Pflichtmitglied einer auf landesrechtlicher oder bundesrechtlicher Grundlage errichteten berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne von § 6 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI sind, endet das Arbeitsverhältnis abweichend von § 38 Absatz 1 Buchstabe a mit Erreichen der für die jeweilige Versorgungseinrichtung nach dem Stand vom 1. April 2019 geltenden Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente, sofern dies zu einem späteren Zeitpunkt als nach § 38 Absatz 1 Buchstabe a erfolgt. ²Nach dem 1. April 2019 wirksam werdende Änderungen der satzungsmäßigen Bestimmungen der Versorgungseinrichtungen im Hinblick auf das Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente sind nur dann maßgeblich, wenn die sich daraus ergebende Altersgrenze mit der gesetzlich festgelegten Altersgrenze zum Erreichen der Regelaltersrente übereinstimmt.

§ 39 (§ 34 TV-L)

Kündigung des Arbeitsverhältnisses ^{189 190 191 192}

(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 Sätze 1 und 2)

bis zu einem Jahr

ein Monat zum Monatsschluss,

¹⁸⁸ Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

¹⁸⁹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

¹⁹⁰ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.05.2017, S. 53

¹⁹¹ Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 17.04.2019, S. 41

¹⁹² Änderung siehe Amtsblatt Nr. 7 vom 28.03.2023, S. 169

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. ³Beschäftigungszeiten nach § 15 Satz 3 werden mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt.

(1a)¹⁹³ Bei dem Wechsel einer/eines Beschäftigten von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt (Wechsel in der Zuständigkeit der nach Art. 9 Grundordnung gebildeten Kommission), werden auf die für die Kündigungsfrist maßgebliche Beschäftigungszeit (§ 15 Sätze 1 und 2) Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis bei einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt, mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt (Vorbeschäftigungszeiten von mehr als sechs Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet). Regelungen über die Probezeit bleiben hiervon unberührt.

(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.

§ 39a Verfahren bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses ¹⁹⁴

- (1) Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§§ 623 und 126 BGB).
- (2) Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfristen des § 35 bzw. § 39 kündigen. Die Möglichkeit der fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB bleibt unberührt.
- (3) Bei jeder Kündigung durch den Dienstgeber ist zuvor die jeweils zuständige Mitarbeitervertretung nach den Vorschriften der §§ 30, 30a bzw. 31 MAVO zu beteiligen.
- (4) Die Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage beträgt nach § 4 KSchG drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung. Innerhalb dieser Frist muss die Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht eingegangen sein.

¹⁹³ Diese Regelung beruht auf dem Zentral-KODA-Beschluss vom 23.11.2016.

¹⁹⁴ Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 15.11.2022, S. 311

§ 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 (§ 35 TV-L)**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).

Vorschriften der AVO, auf die „in der bis 31. März 2023 geltenden Fassung“ verwiesen wird:

1. § 18 Absatz 2 AVO in der bis 31. März 2023 geltenden Fassung:

„(2) ¹Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9a bis 14 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 22 Absatz 4 Satz 1 bis 4 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.“

2. § 22 Absatz 4 AVO in der bis 31. März 2023 geltenden Fassung:

„(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 hätte¹⁹⁵. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 99,20 Euro vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 bzw. 100 Euro ab 1. Januar 2020 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 beziehungsweise weniger als 178,56 Euro vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 bzw. 180 Euro ab 1. Januar 2020 in den Entgeltgruppen 9a bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 99,20 Euro vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 bzw. 100 Euro ab 1. Januar 2020 (Entgeltgruppen 2 bis 8) beziehungsweise 178,56 Euro vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 bzw. 180 Euro ab 1. Januar 2020 (Entgeltgruppen 9a bis 15); steht der/dem Beschäftigten neben dem bisherigen und/oder neuen Tabellenentgelt eine Entgeltgruppenzulage oder eine Besitzstandszulage nach § 8 oder § 14 Absatz 2 Satz 2 AVO-ÜberleitungsVO zu, wird für die Anwendung des Halbsatzes 1 die Entgeltgruppenzulage bzw. Besitzstandszulage dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt.

³Ist der Garantiebtrag höher als der Unterschiedsbetrag bei stufengleicher Zuordnung, wird als Garantiebtrag der Unterschiedsbetrag gezahlt.

⁴Für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2018 höhergruppiert wurden, richtet sich der Anspruch auf einen Garantiebtrag ab 1. Januar 2019 nur dann nach Satz 2 und 3, wenn sie am 31. Dezember 2018 Anspruch auf einen Garantiebtrag nach § 22 Absatz 4 Satz 2 in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung hatten.

¹⁹⁵ Für Lehrkräfte als „Erfüller“ gilt die Höhergruppierung von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13 nicht als Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe. Bezüglich der weiteren Ausnahmen siehe Anlage 4c zur AVO „Dienstordnung für Lehrkräfte im Religionsunterricht“ sowie Anlage 4d zur AVO „Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte“ in der jeweils bis 31. März 2023 geltenden Fassung*.

* Anlage 4c zur AVO sowie Anlage 4d zur AVO in der jeweils bis 31.03.2023 geltenden Fassung: siehe Archivnormen der Anlage 4c sowie der Anlage 4d zur AVO mit Stand 31.03.2023 in der digitalen Rechtssammlung

⁵Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁶Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder § 22a festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.“

Anlagen zur AVO:

- Anlage 1: Entgeltgruppenverzeichnis
- Anlage 2: Regelung über die Höhe der Entgelte (Allgemeine Entgeltordnung)
- Anlage 3: Regelungen für besondere Entgelte und Aufwandsersatz
- a) Regelung über die Entgeltumwandlung
 - aa) Beschluss der Zentral-KODA
 - bb) Ergänzende Regelung
 - b) Reisekostenordnung
 - c) Regelung über die Gehaltsumwandlung zugunsten eines geleasteten Dienstfahrrads
 - d) Verordnung zur Gewährung eines Zuschusses zum Deutschland-Ticket bzw. Deutschland-Ticket als Jobticket als Fahrtkostenersatz (Job-Ticket)
- Anlage 4: Dienstordnungen für kirchliche Berufe
- a) Dienstordnung für Pastoralassistenten/Pastoralassistentinnen und Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen
 - b) Dienstordnung für Gemeindeferenten/Gemeindeferentinnen, Gemeindeassistenten/Gemeindeassistentinnen und Gemeindepriester/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 pädagogisch tätigen Beschäftigten in den Tageseinrichtungen für Kinder in der Erzdiözese Freiburg
 - h) Dienstordnung für Mesner
 - i) Sonderregelungen für Lehrkräfte am Sprachenkolleg für ausländische Studierende
- Anlage 5:
- a) Regelung der Arbeitsbedingungen der Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz
 - b) Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten/Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes
 - c) Regelung für Ausbildungsverhältnisse im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher, zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger und zur sozialpädagogischen Assistentin/zum sozialpädagogischen Assistenten
- 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) Supervision
 - aa) Ordnung zur Regelung der Supervision für kirchliche Beschäftigte in der Erzdiözese Freiburg
 - bb) Ordnung zur Regelung der Supervision für Lehrkräfte im Religionsunterricht
- d) Verordnung über den Arbeitzeitschutz
- 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

Anlage 8: Regelungen zur Kurzarbeit

Anlage 9: zurzeit nicht besetzt

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

Anlage 11: Regelung zur Inkraftsetzung von Ordnungen der Deutschen Bischofskonferenz zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im kirchlichen Arbeitsrecht