

Freiburg im Breisgau, den 25. Juli 2008

Inhalt: Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg – AVO. — Verordnung zur Überleitung der kirchlichen Beschäftigten in die AVO und zur Regelung des Übergangsrechts – AVO-ÜberleitungsVO. — Verordnung zur Änderung und Neugliederung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen.

Verordnungen des Erzbischofs

Nr. 318

Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg – AVO –

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

Ordnung

erlassen:

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

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

Abschnitt II

Arbeitszeit

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

Abschnitt III

Beschäftigungszeit, Ausschlussfrist

- § 15 Beschäftigungszeit
- § 16 Ausschlussfrist

Abschnitt IV

Eingruppierung, Entgelt, sonstige Leistungen

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

Abschnitt V

Urlaub und Arbeitsbefreiung

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

Abschnitt VI

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

Abschnitt VII

Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 42 Auslegungsregeln
- § 43 In-Kraft-Treten

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

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

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

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

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

§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt nicht für

- a) Beschäftigte, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen, seelischen oder sonstigen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,
- b) Beschäftigte, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern vorwiegend zu ihrer Betreuung,
- c) Beschäftigte,
 - aa) die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
 - bb) für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden.

d) Beschäftigte, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten,

e) Studierende sowie Schülerinnen und Schüler, wenn deren Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres 90 Arbeitstage nicht überschreitet,

f) Leiterinnen und Leiter von Dienststellen und Einrichtungen sowie sonstige vergleichbare leitende Beschäftigte, wenn die Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden,

g) Beschäftigte, die eine über die höchste Entgeltgruppe der Entgeltordnung hinausgehendes Entgelt erhalten,

h) Beschäftigte in Erwerbszwecken dienenden Landwirtschafts-, Weinbau- und Obstbaubetrieben einschließlich ihrer Nebenbetriebe; Beschäftigte in anderen Landwirtschafts-, Weinbau- und Obstbaubetrieben einschließlich ihrer Nebenbetriebe, wenn ein Teil des Entgelts aus Sachbezügen besteht (Deputat),

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

k) Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind.

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

§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

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

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

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

§ 4

Allgemeine Arbeitsbedingungen

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

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

(3) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen. ³Für Nebentätigkeiten im kirchlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen der Kirchenbeamtenordnung für die Erzdiözese Freiburg (KBO) zur Auflage gemacht werden.

(4) ¹Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. ²Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.

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

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

§ 5

Kirchlicher Dienst

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

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

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

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

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

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

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

§ 6

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

(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 voraussicht-

lich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

³Abordnung ist die vom Dienstgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

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

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

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

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

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

§ 7

Qualifizierung

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

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

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 8

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) ¹Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 39,5 Stunden.

²Abweichend von Satz 1 beträgt sie mit Beginn des Monats, in dem die Beschäftigten ihr 60. Lebensjahr vollenden, 39 Stunden.

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

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

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

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

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

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

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

(3) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durch-

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

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

führung so genannter Sabbatjahrm Modelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt 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, mindestens jedoch die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

§ 9

Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

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

(2) ¹An dem Tage vor Karfreitag, vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag wird ab 12 Uhr, am Tag vor dem 1. Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ganztags Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. ²Dem Beschäftigten, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

§ 10

Sonderformen der Arbeit

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

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

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

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

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

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 8 Absätze 1 und 2) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 8 Absätze 1 und 2) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

§ 11

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

- a) für Überstunden
 - in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30 v. H.,
 - in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15 v. H.,
- b) für Nachtarbeit 20 v. H.,
- c) für Sonntagsarbeit 25 v. H.,
- d) bei Feiertagsarbeit
 - ohne Freizeitausgleich 135 v. H.,
 - mit Freizeitausgleich 35 v. H.,
- e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v. H.,

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

20 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 13) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktoriert) und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

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

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

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

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

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

nicht gewährt werden.

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

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

(6) ¹Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 13 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 10 Absatz 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. ³Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(7) ¹Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 15 und 15 Ü sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. ²Beschäftigte der Entgeltgruppen 13, 13 Ü und 14 erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Beschäftigte der Einrichtung angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten. ³Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14 und 15 und 15 Ü eingruppiert sind.

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

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

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

me innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 10 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. ⁶Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 10 Absatz 4 telefonisch (zum Beispiel in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden. ⁷Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 13 zulässig ist. ⁸Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

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

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

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

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

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

§ 12 Bereitschaftszeiten

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

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 8 Absätze 1 und 2 nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

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

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

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

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

§ 13 Arbeitszeitkonto

(vorerst nicht besetzt)

§ 14 Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

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

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

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

Abschnitt III Beschäftigungszeit, Ausschlussfrist

§ 15 Beschäftigungszeit

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

§ 16 Ausschlussfrist

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

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

Abschnitt IV Eingruppierung, Entgelt, sonstige Leistungen

§ 17 Eingruppierung

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

§ 18 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

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

(2) ¹Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 15 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 22 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. ²Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v. H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten; bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe gilt Satz 1 entsprechend.

§ 19 Tabellenentgelt

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

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

§ 20 Pauschalierung des Entgelts

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

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

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

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

(2) Absatz 1 gilt für Religionslehrerinnen und Religions- lehrer im kirchlichen Dienst an öffentlichen Schulen so- wie für Lehrkräfte an Katholischen Freien Schulen mit der Maßgabe, dass die Pauschalierungsmöglichkeit ein- geräumt wird, soweit deren Arbeitszeit wöchentlich bis zu vier Deputatsstunden beträgt.

§ 21 Stufen der Entgelttabelle

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

(2) ¹Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine anrechenbaren Vordienst- zeiten nach den Sätzen 2 bis 4 vorliegen. ²Zeiten einer gleichen Tätigkeit und gleicher Eingruppierung, die im Geltungsbereich des § 1 Absatz 1 erbracht wurden, wer- den auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Zeiten einer ver- gleichbaren Tätigkeit oder anderen Tätigkeit aus einem früheren Arbeitsverhältnis können ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die frühere Tätigkeit Voraus- setzung für die Einstellung war oder ein besonderes dienst- liches Interesse an der Einstellung besteht. ⁴Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen be- ruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzu- ordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

⁵Eine Anrechnung nach den Sätzen 3 und 4 ist in der Regel bei Beginn des Arbeitsverhältnisses, spätestens je- doch binnen einer Frist von sechs Monaten ab Beginn des Arbeitsverhältnisses unter Angabe der Gründe schrift- lich zu vereinbaren.

(3) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung ge- mäß § 22 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer unun-

terbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgelt- gruppen 2 bis 11.

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

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

(5) ¹Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Per- sonalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräf- ten 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. ²Beschäftig- te mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. ³Die Zulage kann befristet werden. ⁴Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

Anhang zu § 21:

Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte

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

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Vergütungsgruppe Vb BAT ohne Aufstieg nach IVb BAT,
 - Vergütungsgruppe Vb BAT nach Aufstieg aus Vc BAT (vorhandene Beschäftigte),
 - Vergütungsgruppe Vb BAT nach Aufstieg aus VIb BAT (Lehrkräfte);
- b) in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe VIII BAT mit und ohne Aufstieg nach VII BAT sowie nach Aufstieg aus IXa/IXb BAT;
- c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
 - Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X BAT (vorhandene Beschäftigte),
 - Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb BAT,
 - Vergütungsgruppe X BAT (vorhandene Beschäftigte).

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

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

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

§ 22

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

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

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

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 27 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind unschädlich; sie wer-

den aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Abweichend von Satz 2 werden Unterbrechungszeiten wegen tatsächlicher Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren für jedes Kind bis zu einem Jahr auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ⁴In jeder Stufe ist jedoch eine Mindestzeit von einem Jahr ununterbrochener Tätigkeit im Sinne des § 21 Absatz 3 Satz 1 zurückzulegen.

⁵Bei einer Unterbrechung, die nicht von den Sätzen 1 bis 3 erfasst ist, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁶Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁵Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

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

§ 23

Kinderzulage

(1) ¹Beschäftigte erhalten für jedes Kind, für das sie nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) Kindergeld erhalten oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder 4 BKGG erhalten würden, auf Antrag eine monatliche Kinderzulage. ²Die Höhe der Kinderzulage er-

gibt sich aus der Anlage 2 zur AVO. Hinsichtlich der Berechnung und Auszahlung der Kinderzulage gelten die in § 30 Absätze 1 bis 5 getroffenen Regelungen entsprechend.

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

(3) ¹Steht der Ehegatte einer/eines Beschäftigten im Kirchenbeamtenverhältnis der Erzdiözese Freiburg oder ist er/sie auf Grund einer Tätigkeit im kirchlichen Dienst der Erzdiözese Freiburg nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und steht ihm nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften kinderbezogener Familienzuschlag zu, wird die Kinderzulage nur in den Fällen des Satzes 2 gewährt. ²Erreicht der kinderbezogene Familienzuschlag des Ehegatten auf Grund von Teilzeitbeschäftigung nicht die Höhe der Kinderzulage nach Absatz 1, erhält die/der Beschäftigte die Kinderzulage in der Höhe, wie sie dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, höchstens jedoch in der Höhe, dass sie zusammen mit dem kinderbezogenen Familienzuschlag für den Ehegatten den in Anlage 2 zur AVO für Vollzeitbeschäftigte festgelegten Betrag nicht überschreitet.

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

besoldungsrelevanten Kinderkomponente für seinen Ehegatten vorlegt.

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

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

tätig ist und eine entgelt- oder besoldungsrelevante Kinderkomponente erhält.

(5) Die Kinderzulage ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 24

Ergänzungsentgelt

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

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

(3) ¹§ 30 Absatz 2 findet bei Auszahlung des Ergänzungsentgelts Anwendung. ²Bei Teilzeitbeschäftigten gilt der am ersten Arbeitstag im Monat September maßgebliche Teilzeitquotient, auch wenn sich der Beschäftigungsumfang danach geändert haben sollte.

(4) Das ausgezahlte Ergänzungsentgelt ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 25

Jahressonderzahlung

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

(2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen

E 1 bis E 8 90 v. H.

E 9 bis E 12 75 v. H.

E 13 bis E 15 50 v. H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.

(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.

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 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,

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

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

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

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

§ 26

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

(1) ¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 27 Absatz 1 sowie § 32 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 28.

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

⁴Der Tagesdurchschnitt nach Absatz 1 Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. ⁵Maßgebend ist

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

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

§ 27

Entgelt im Krankheitsfall

(1) ¹Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 26. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

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

(2) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem festgesetzten 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 Krankenversicherten ist dabei deren Gesamt-kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Dienstgeberzuschuss zu berücksichtigen. ⁴Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

⁵Steht der Beschäftigten/dem Beschäftigten Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung für den Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, nicht zu, erhält er für diesen Tag einen Krankenzuschuss in Höhe von 100 v. H. des Nettoentgelts

(Unterabsatz 1 Satz 3), wenn für diesen Tag infolge der Arbeitsunfähigkeit ein Entgeltausfall eintritt.

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

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

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

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

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

§ 28

Besondere Zahlungen

(1) ¹Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. ³Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Dienstgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fäl-

ligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Dienstgeber ein. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

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

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

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

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

(4) Für die Erstattung von Umzugskosten und Trennungsgeld finden die Bestimmungen, die für Kirchenbeamte der Erzdiözese Freiburg gelten, entsprechende Anwendung.

§ 29 Geburtsbeihilfe

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

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

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

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

Beschäftigungsumfang von den Dienstgebern zu gleichen Anteilen.

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

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

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

§ 30 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

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

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

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

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

(3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 8 Absätze 1 und 2) zu teilen.

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

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

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

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

§ 31

Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung wird gewährleistet

- a) für die Beschäftigten der Erzdiözese und deren unmittelbaren Einrichtungen sowie der bis 30. Juni 2004 bei der VBL beteiligten Kirchengemeinden oder Gesamtkirchengemeinden nach Maßgabe der Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Versorgungsordnung) – Anlage 10 zu dieser Ordnung –;
- b) für die Beschäftigten von Kirchengemeinden oder Gesamtkirchengemeinden und Stiftungen, die Mitglieder bei der Kommunalen Zusatzversorgungskasse Baden-Württemberg sind, durch den Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Altersvorsorge-TV-Kommunal [ATV-K]) vom 1. März 2002 in seiner jeweiligen Fassung;

- c) für die Beschäftigten der bei der VBL beteiligten Kirchengemeinden und Gesamtkirchengemeinden gemäß dem Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweiligen Fassung;
- d) für die Beschäftigten der Schulstiftung der Erzdiözese Freiburg gemäß dem Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweiligen Fassung mit der Maßgabe, dass
 - der vom Beschäftigten aus versteuertem Einkommen zu entrichtende Umlagebeitrag gegenüber dem im ATV festgelegten Prozentsatz jeweils um 1,2 Prozentpunkte zu vermindern ist und
 - der Dienstgeber die auf ihn entfallende Umlage bis zum steuerrechtlich jeweils zulässigen Höchstbetrag (§ 40b Absatz 2 EStG) pauschal versteuert;
- e) für die Beschäftigten aller anderen Gesamtkirchengemeinden, Kirchengemeinden und Stiftungen nach Maßgabe der Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Versorgungsordnung) – Anlage 10 zu dieser Ordnung –;
- f) für die Beschäftigten anderer unter § 1 fallenden Dienstgeber, die Beteiligte einer Einrichtung zur Durchführung einer zusätzlichen Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind, gemäß dem Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) sowie dem Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Altersvorsorge – TV-Kommunal [ATV-K]) jeweils vom 1. März 2002 in seiner jeweiligen Fassung und gemäß den Vorschriften der Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Versorgungsordnung).

Abschnitt V

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 32

Erholungsurlaub

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

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage
und	
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

³Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. ⁴Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. ⁵Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁶Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁷Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 33 Sonderurlaub

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

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

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

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

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

§ 34 Arbeitsbefreiung

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

- a) Umzug aus dienstlichen oder betrieblichen Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
- b) 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum ein Arbeitstag,
- c) kirchliche Eheschließung ein Arbeitstag,
- d) Niederkunft der Ehefrau ein Arbeitstag,
 - bei der Geburt des zweiten und jedes weiteren Kindes, wenn ein Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, zu versorgen ist und eine andere Betreuungsperson für diesen Zweck nicht zur Verfügung steht, für die Dauer des Klinikaufenthaltes, höchstens jedoch zusätzlich vier Arbeitstage,

- | | | |
|--|--|---|
| <p>e) Tod des Ehegatten
– wenn im Haushalt ein Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, lebt und der verstorbene Ehegatte das Kind bisher versorgt hat, zusätzlich</p> | <p>zwei Arbeitstage,

sieben Arbeitstage,</p> | <p>k) Ärztliche Behandlung der Beschäftigten/ des Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.</p> |
| <p>f) Tod eines Kindes oder Elternteils</p> | <p>zwei Arbeitstage,</p> | |
| <p>g) Taufe, Erstkommunion, Firmung oder Konfirmation und kirchliche Eheschließung eines Kindes der Beschäftigten/des Beschäftigten sowie Übernahme eines Tauf- oder Firmpatenamtes</p> | <p>ein Arbeitstag,</p> | |
| <p>h) kirchliche Feier des 25-jährigen Jubiläums der kirchlichen Eheschließung der Beschäftigten/ des Beschäftigten</p> | <p>ein Arbeitstag,</p> | |
| <p>i) schwere Erkrankung</p> | | |
| <p>aa) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, insgesamt bis zu</p> | <p>sechs Arbeitstage im Kalenderjahr,</p> | <p>(2) ¹Die/der nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beschäftigte wird bei Erkrankung eines Kindes (Absatz 1 Buchstabe i Doppelbuchstabe aa) in dem Umfang von der Arbeit freigestellt, wie eine/ein in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte/versicherter Beschäftigte/Beschäftigter gemäß § 45 SGB V Anspruch auf Krankengeld und Arbeitsbefreiung geltend machen kann. ²Das Entgelt (§ 19) wird für die Dauer von insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr fortgezahlt.</p> |
| <p>bb) eines sonstigen Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, je Person längstens bis zu höchstens jedoch bis zu</p> | <p>drei Arbeitstage, fünf Arbeitstage im Kalenderjahr,</p> | <p>(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.</p> |
| <p>cc) des Ehegatten oder einer anderen Betreuungsperson, wenn der Beschäftigten/ dem Beschäftigten deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, insgesamt bis zu</p> | <p>vier Arbeitstage im Kalenderjahr,</p> | <p>(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.</p> |

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.

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

(6) ¹Beschäftigte, die an Exerzitien oder Besinnungstagen teilnehmen, erhalten unter Fortzahlung des Entgelts hierfür

im Kalenderjahr bis zu drei Arbeitstage Arbeitsbefreiung, soweit dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen.

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

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

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

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

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

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

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

Abschnitt VI **Befristung und Beendigung** **des Arbeitsverhältnisses**

§ 35 **Befristete Arbeitsverträge**

(1) Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer

gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen.

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

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

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

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

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen,
zum Schluss eines Kalendermonats,	
von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	

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

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

§ 36 **Führung auf Probe**

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

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

(3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 22 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 37 Führung auf Zeit

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

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

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

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

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

§ 38

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die/Der Beschäftigte hat den Dienstgeber von der Zustimmung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

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

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

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

§ 39
Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) ¹Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 15)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate,
von mindestens 15 Jahren	7 Monate

zum Schluss eines Kalendermonats.

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

§ 40
**Kündigungsschutz bei
betriebsbedingter Kündigung**

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

§ 41
Zeugnis

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

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

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

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

Abschnitt VII
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 42
Auslegungsregeln

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

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

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

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

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

§ 43
In-Kraft-Treten

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

Freiburg im Breisgau, den 25. April 2008


Erzbischof

³Anlagen zur AVO:

- Anlage 1: Vergütungsgruppenverzeichnis
- Anlage 2: Regelung über die Höhe der Entgelte (Allgemeine Entgeltordnung)
- Anlage 3: Regelungen für besondere Entgelte und Aufwandsersatz
- a) Regelung über die Entgeltumwandlung
 - b) Reisekostenordnung
- Anlage 4: Dienstordnungen für kirchliche Berufe
- a) Dienstordnung für Pastoralassistenten/Pastoralassistentinnen und Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen
 - b) Dienstordnung für Gemeindeferenten/Gemeindeferentinnen, Gemeindeassistenten/Gemeindeassistentinnen und Gemeindepraktikanten/Gemeindepraktikantinnen
 - c) Dienstordnung für Lehrkräfte im Religionsunterricht
 - d) Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte
 - e) Dienstordnung für Lehrkräfte mit Versorgungszusage
 - f) Dienstordnung für Kirchenmusiker
 - g) Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen in den kirchlichen Kindertagesstätten
 - h) Dienstordnung für Mesner
- Anlage 5: Regelung der Arbeitsbedingungen der Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie der Praktikantinnen und Praktikanten
- a) Regelung der Arbeitsbedingungen der Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz
 - b) Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten/Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes
- Anlage 6: Ordnungen für besondere Einrichtungen und Dienstbereiche
(vorerst nicht besetzt)
- Anlage 7: Ordnungen für besondere arbeitsrechtliche Sachverhalte
- a) Ausbildungs- und Prüfungsordnungen
(vorerst nicht besetzt)
 - b) Fort- und Weiterbildung
 - aa) Rahmenordnung für die Fort- und Weiterbildung kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - bb) Ordnung für die Fort- und Weiterbildung der erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in katholischen Tageseinrichtungen für Kinder
 - c) Ordnung zur Regelung der Supervision für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - d) Verordnung über den Arbeitszeitschutz
 - 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
 - g) Verordnung zur Inkraftsetzung des Tarifvertrages über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen der Informations- und Kommunikationstechnik vom 26. März 1991
- Anlage 8: *(vorerst nicht besetzt)*
- Anlage 9: *(vorerst nicht besetzt)*
- Anlage 10: Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) – Versorgungsordnung –

³ Ein Abdruck der Anlagen erfolgt mit Ausnahme der Anlage 2 zur AVO (Regelung über die Höhe der Entgelte) unter Bezugnahme auf die Verordnung zur Änderung und Neugliederung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen vom 27. Juni 2008 (ABl. S. 359) in diesem Amtsblatt nicht.

Anlage 2 zur AVO
Regelung über die Höhe der Entgelte
 (Allgemeine Entgeltordnung)

I. Entgelttabelle (§ 19 Absatz 2 AVO)

gültig ab 01.11.2008

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3485	3870	4015	4530	4920	
14	3150	3500	3705	4015	4490	
13	2900	3225	3400	3740	4210	
12	2595	2885	3295	3655	4120	
11	2505	2780	2985	3295	3745	3950
10	2410	2680	2885	3090	3480	3575
9	2125	2360	2480	2810	3070	3275
8	1985	2205	2305	2400	2505	2570
7	1855	2060	2195	2295	2375	2445
6	1820	2020	2120	2220	2285	2355
5	1740	1930	2030	2125	2200	2250
4	1650	1835	1960	2030	2100	2145
3	1625	1805	1855	1935	2000	2055
2	1495	1660	1710	1760	1875	1995
1	je 4 Jahre	1325	1350	1380	1410	1485

*
*
*

* Betrag lt. TVöD/VKA, erhöht um 2,9 %, auf nächsten 5er aufgerundet.

II. Garantiebeträge (§ 22 Absatz 4 AVO)

Beträge lt. § 22 AVO	Beträge ab 01.11.2008
25,00 €	25,73 €
50,00 €	51,45 €

III. Kinderzulage (§ 23 AVO)

Die monatliche Kinderzulage beträgt ab dem 01.11.2008 93,20 €.

IV. Ergänzungsentgelt (§ 24 AVO)

Der Vomhundertsatz für das Kalenderjahr 2009 wird auf 10,80 % festgesetzt.

Verordnung zur Überleitung der kirchlichen Beschäftigten in die AVO und zur Regelung des Übergangsrechts – AVO-ÜberleitungsVO –

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt

Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ersetzung bisheriger kirchlicher Regelungen durch die AVO

2. Abschnitt

Überleitungsregelungen

- § 3 Überleitung
- § 4 Zuordnung der Vergütungsgruppen
- § 5 Vergleichsentgelt
- § 6 Stufenzuordnung

3. Abschnitt

Besitzstandsregelungen

- § 7 Aufstiege
- § 8 Vergütungsgruppenzulagen
- § 9 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit
- § 10 Kinderbezogene Entgeltbestandteile
- § 11 Strukturausgleich (vorerst nicht besetzt)
- § 12 Beihilfen
- § 13 Beschäftigungszeit

4. Abschnitt

Sonstige von der AVO abweichende oder sie ergänzende Bestimmungen

- § 14 Eingruppierung
- § 15 Abweichende Eingruppierung von Leiterinnen und Leitern von Kindertagesstätten
- § 16 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Oktober 2008
- § 17 Entgeltgruppen 13 Ü und 15 Ü
- § 18 Anwendung der Entgelttabelle auf Lehrkräfte
- § 19 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile
- § 20 Nebentätigkeiten
- § 21 Sonderregelungen für Beschäftigte im bisherigen Geltungsbereich der SR 2a und SR 2b BAT
- § 22 Übergangsregelungen für bestehende Dienstwohnungsverhältnisse
- § 23 Änderung des Beschäftigungsumfangs im Zuge der Arbeitszeitverlängerung
- § 24 Sonderbestimmungen für frühere „BAT-Arbeitsverträge“

5. Abschnitt

Schlussvorschrift

§ 25 In-Kraft-Treten

1. Abschnitt

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

- (1) ¹Diese Verordnung gilt für Beschäftigte,
- deren Arbeitsverhältnis zu einem unter § 1 Absatz 1 AVO fallenden Dienstgeber über den 31. Oktober 2008 hinaus fortbesteht und
 - die am 1. November 2008 unter den Geltungsbereich der AVO fallen,

für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. ²Diese Verordnung gilt ferner für die unter § 17 Absatz 2 fallenden Beschäftigten der Vergütungsgruppe I BAT.

³In der Zeit bis zum 31. Oktober 2010 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat, bei Lehrkräften im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT / BAT-O darüber hinaus während der Gesamtdauer der Sommerferien, unschädlich.

(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieser Verordnung auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu einem Dienstgeber im Sinne des Absatzes 1 nach dem 31. Oktober 2008 beginnt und die unter den Geltungsbereich der AVO fallen.

(3) Für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV, die am 31. Oktober 2008 unter den Geltungsbereich der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung fallen, finden die bisher jeweils einschlägigen kirchlichen Regelungen für die Dauer ihres ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses weiterhin Anwendung.

(4) Die Bestimmungen der AVO gelten, soweit diese Verordnung keine abweichenden Regelungen trifft.

§ 2

Ersetzung bisheriger kirchlicher Regelungen durch die AVO

Die AVO ersetzt in Verbindung mit dieser Verordnung und nach Maßgabe der Verordnung zur Änderung und Neugliederung kirchlicher Arbeitsrechtsvorschriften vom 27. Juni 2008 (ABl. 359) die bisherigen die AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung ergänzenden arbeitsrechtlichen Regelungen.

2. Abschnitt Überleitungsregelungen

§ 3 Überleitung

Die von § 1 Absatz 1 erfassten Beschäftigten werden am 1. November 2008 nach den folgenden Regelungen in die AVO übergeleitet.

§ 4 Zuordnung der Vergütungsgruppen

(1) Für die Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungsgruppe (§ 15 AVVO in seiner bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung) nach der Anlage 1 zu dieser Verordnung zugeordnet.

(2) Beschäftigte, die im November 2008 bei Fortgeltung der bisherigen Arbeitsrechtsregelungen die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung, einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Oktober 2008 höhergruppiert worden.

(3) Beschäftigte, die im November 2008 bei Fortgeltung der bisherigen Arbeitsrechtsregelungen in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Oktober 2008 herabgruppiert worden.

§ 5 Vergleichsentgelt

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle der AVO wird für die Beschäftigten nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der Bezüge, die im Oktober 2008 zustehen, nach den Absätzen 2 bis 5 gebildet.

(2)¹Bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung setzt sich das Vergleichsentgelt aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen.²Ist auch eine andere Person im Sinne von § 21 AVVO in seiner bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird die Stufe 1 und der jeweilige Anteil des Unterschiedsbetrages der Ortszuschlagsstufe 1 und 2 beziehungsweise des Familienzuschlags der Stufe 1, den die andere Person aufgrund von Teilzeitbeschäftigung nicht mehr erhält, zugrunde gelegt; findet die AVO am 1. November 2008 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zu-

stehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt ein.³Ferner fließen im Oktober 2008 arbeitsrechtlich zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach der AVO nicht mehr vorgesehen sind.⁴Erhalten Beschäftigte eine Gesamtvergütung (§ 30 BAT), bildet diese das Vergleichsentgelt.⁵Bei Lehrkräften im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT wird die Zulage nach § 2 Absatz 3 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte in das Vergleichsentgelt eingerechnet.⁶Abweichend von Satz 5 wird bei Lehrkräften, die am 31. Oktober 2008 einen Anspruch auf die Zulage nach Abschnitt A Nr. 2 der Lehrer-Richtlinien der TdL haben, die Zulage nach § 2 Absatz 2 Buchstabe c des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte, und bei Lehrkräften, die einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter die Anlage 1a zum BAT fallenden Angestellten haben, diese Zulage in das Vergleichsentgelt eingerechnet.

⁷Vorhandene Beschäftigte erhalten bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung ihre Techniker-, Meister- und Programmierzulagen unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.

(3)¹Beschäftigte, die im November 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung der nächsthöheren Lebensalterstufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Oktober 2008 erfolgt.²§ 4 Absatz 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.

(4)¹Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

²Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitanteilig berechnet.³Die zeitanteilige Kürzung nach Satz 2 des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages (§ 5 Absatz 2 Satz 2 2. Halbsatz) unterbleibt nach Maßgabe des § 21 der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung.⁴Neue Ansprüche entstehen hierdurch nicht.

(5) Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Oktober 2008 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschnitt A Absatz 7 BAT und § 27 Abschnitt B Absatz 3 Unterabsatz 4 BAT werden die Beschäftigten für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. Oktober 2008 die Arbeit wieder aufgenommen.

§ 6 Stufenzuordnung

(1) ¹Beschäftigte aus dem Geltungsbereich der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der Entgeltgruppe (§ 4) zugeordnet. ²Das Entgelt der individuellen Zwischenstufe nach Satz 1 wird vor der Stufenzuordnung um 2,9 v. H. erhöht und auf volle fünf Euro aufgerundet. ³Zum 1. November 2010 steigen diese Beschäftigten in die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. ⁴Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der AVO. ⁵Für die Stufenzuordnung der Lehrkräfte im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT gilt die Entgelttabelle der Anlage 2 zur AVO mit den Maßgaben des § 18.

(2) ¹Werden Beschäftigte vor dem 1. November 2010 höhergruppiert (nach § 7 Absatz 1 und 3, § 8 Absatz 3 Buchstabe a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der AVO. ²In den Fällen des Satzes 1 gilt § 22 Absatz 4 Satz 2 der AVO entsprechend. ³Werden Beschäftigte vor dem 1. November 2010 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im Oktober 2008 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 3 und 4.

(3) ¹Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der nach § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Beschäftigten abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet; bei Lehrkräften im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT gilt dabei die Entgelttabelle der AVO mit den Maßgaben des § 18. ²Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. ³Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. ⁴Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. ⁵Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vorphundertatz beziehungsweise in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(4) ¹Beschäftigte, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Tabellenentgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. ²Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der AVO.

3. Abschnitt Besitzstandsregelungen

§ 7 Aufstiege

(1) ¹Beschäftigte, die aus dem Geltungsbereich der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitet werden und

- die am 1. November 2008 bei Fortgeltung der bisherigen Arbeitsrechtsregelungen die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben,
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiterhin eine Tätigkeit auszuüben haben, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte, und
- bei denen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten,

sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe eingruppiert. ²Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIII BAT mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII BAT in die Entgeltgruppe 3 übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIb BAT mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc BAT in die Entgeltgruppe 6 übergeleitet worden sind. ³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht in den Fällen des § 4 Absatz 2. ⁴Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. November 2010, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 6 Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) ¹Beschäftigte, die aus dem Geltungsbereich der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitet werden und

- die am 1. November 2008 bei Fortgeltung der bisherigen arbeitsrechtlichen Regelung die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben,
- in der Zeit zwischen dem 1. Dezember 2008 und dem 31. Oktober 2010 höhergruppiert waren,
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiterhin eine Tätigkeit auszuüben haben, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte, und
- bei denen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten,

erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischenbeziehungsweise Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte.²Ein etwaiger Strukturausgleich wird ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt nicht mehr gezahlt.³Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Absatz 1.⁴§ 4 Absatz 2 bleibt unberührt.⁵Zur Ermittlung einer neuen individuellen Zwischenstufe gemäß Satz 1 ist das Vergleichsentgelt um 2,9 v. H. zu erhöhen und auf volle fünf Euro aufzurunden.

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 beziehungsweise 2 entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung bis spätestens mit Ablauf des 31. Oktober 2010 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, obwohl die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am 1. November 2008 noch nicht erfüllt ist.

(4)¹Ist bei einer Lehrkraft, die gemäß Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1a zum BAT fällt, eine Höhergruppierung nur vom Ablauf einer Bewährungszeit und von der Bewährung abhängig und ist am 1. November 2008 die Hälfte der Mindestzeitdauer für einen solchen Aufstieg erfüllt, erfolgt in den Fällen des Absatzes 1 unter den weiteren dort genannten Voraussetzungen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt der Aufstieg in die nächsthöhere Entgeltgruppe.²Absatz 1 Satz 2 und Höhergruppierungsmöglichkeiten durch entsprechende Anwendung beamtenrechtlicher Regelungen bleiben unberührt.³In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass anstelle der Höhergruppierung eine Neuberechnung des Vergleichsentgelts nach Absatz 2 erfolgt.

§ 8

Vergütungsgruppenzulagen

(1) Aus dem Geltungsbereich der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2008 eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

(2)¹Aus dem Geltungsbereich der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Oktober 2008 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Aufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem

Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage.²Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Oktober 2008 zugestanden hätte.³Voraussetzung ist, dass

- am 1. November 2008 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 17 AVVO in seiner bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(3)¹Für aus dem Geltungsbereich der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Oktober 2008 im Anschluss an einen Aufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

- a)¹In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die den Aufstieg am 31. Oktober 2008 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe eingruppiert; § 7 Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.²Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
- b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Aufstieg am 31. Oktober 2008 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. November 2008 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

(4)¹Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchstabe b wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen.²Sie verändert sich bei allgemeinen Entgelthanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz.

³Unterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit und Urlaub sind unschädlich.

§ 9

Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

¹Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2008 eine Zulage nach § 18 der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 gelten-

den Fassung zusteht, erhalten nach Überleitung eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. ²Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Oktober 2010 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. November 2010 die Regelungen der AVO über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. ³Für eine vor dem 1. November 2008 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 31. Oktober 2008 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 18 der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre. ⁴Die Zulage nach Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz.

§ 10 Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) An Stelle der kinderbezogenen Entgeltbestandteile der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung tritt die Regelung des § 23 AVO (Kinderzulage).

(2) ¹Aus dem Geltungsbereich der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2008 gemäß § 5 Absatz 2 des Vergütungstarifvertrages Nr. 35 zum BAT vom 31. Januar 2003 ein Erhöhungsbetrag zum kinderbezogenen Ortszuschlag zusteht, erhalten diesen als Besitzstandszulage weitergezahlt, solange ihnen für das betreffende Kind nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder 4 BKGG Kindergeld zustehen würde. ²Unterbrechungen der Zahlungen wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Oktober 2008 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt. ³Die Höhe des Besitzstandes ergibt sich aus Anlage 3 zu dieser Verordnung. ⁴§ 30 Absätze 1 bis 5 AVO gelten entsprechend.

(3) ¹In den Fällen des § 23 Absatz 4 AVO wird, sofern die danach zu zahlende Kinderzulage die Höhe der kinderbezogenen Entgeltbestandteile der AVVO in der für Oktober 2008 geltenden Fassung nicht erreicht, der entsprechende Differenzbetrag als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange Anspruch auf die Kinderzulage nach § 23 Absatz 1 AVO besteht. ²Unterbrechungen der Kindergeldzahlung wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines

freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Oktober 2008 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt. ³Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im Oktober 2008 bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit oder Ablauf der Krankenbezugsfristen ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. ⁴Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Satz 3 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt.

§ 11 Strukturausgleich *(vorerst nicht besetzt)*

§ 12 Beihilfen

Ansprüche auf die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen gemäß § 26 AVVO in seiner bis zum 31. Oktober 2008 geltenden Fassung bleiben für übergeleitete Beschäftigte, die am 31. Oktober 2008 noch Anspruch auf Beihilfe haben, unberührt.

§ 13 Beschäftigungszeit

Für die Dauer des über den 31. Oktober 2008 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. November 2008 nach Maßgabe der jeweiligen kirchlichen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 15 AVO berücksichtigt.

4. Abschnitt Sonstige von der AVO abweichende oder sie ergänzende Bestimmungen

§ 14 Eingruppierung

(1) ¹Die §§ 15 und 16 AVVO einschließlich der Anlage 1 zur AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung finden über den 31. Oktober 2008 hinaus Anwendung. ²Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. November 2008 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieser Verordnung Anwendung. ³An die Stelle des Begriffes Vergütung tritt der Begriff Entgelt.

(2) Abweichend von Absatz 1

- gilt die Anlage 1 der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung nicht für ab dem 1. November 2008 in Entgeltgruppe 1 neu eingestellte Beschäftigte,
- gilt die Vergütungsgruppe I der Anlage 1 zur AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung ab dem 1. November 2008 nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt außerhalb des Geltungsbereiches der AVO.

(3) ¹Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sind alle zwischen dem 1. November 2008 und dem In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. ²Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 7 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 3.

(4) ¹Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens einer neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. ²Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. ³Die Besitzstandszulage vermindert sich ein Jahr nach dem In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Absatz 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. ⁴Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

(5) Aufstiege im Sinne des § 17 der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung gibt es ab dem 1. November 2008 nicht mehr; §§ 7 und 8 bleiben unberührt. ²Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe der Anlage 1 zur der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen arbeitsrechtlichen Regelungen als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 8 Absatz 4 gilt entsprechend.

(6) Eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmierzulage bemisst, erhalten diejenigen Beschäftigten, denen ab dem 1. November 2008 bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Recht erfüllt sind.

(7) ¹Für Eingruppierungen ab dem 1. November 2008 bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Anlage 1 zur AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung gemäß Anlage 2 zu dieser Verordnung den Entgeltgruppen der AVO zugeordnet. ²Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

³Abweichend von Satz 1 werden übergeleitete Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1, die nach dem 31. Oktober 2008 ohne Unterbrechung zu einem anderen unter § 1 Absatz 1 AVO fallenden Dienstgeber wechseln und dort gemäß der weitergeltenden Anlage 1 zur AVVO die gleichen Tätigkeitsmerkmale erfüllen, bei der Zuordnung zur Entgeltgruppe so behandelt, wie wenn der Dienstgeberwechsel nicht stattgefunden hätte. ⁴Kindergartenferien oder Schulferien gelten nicht als Unterbrechungen im Sinne des Satzes 3.

(8) ¹Beschäftigte, die ab dem 1. November 2008 in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert sind und die nach der Anlage 1 der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung in Vergütungsgruppe IIa mit fünfbeziehungsweise sechsjährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Ib BAT eingruppiert wären, erhalten bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14. ²Von Satz 1 werden auch Fallgruppen der Vergütungsgruppe Ib BAT erfasst, deren Tätigkeitsmerkmale eine bestimmte Tätigkeitsdauer voraussetzen. ³Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2.

(9) Die Absätze 1 bis 8 gelten für besondere arbeitsrechtliche Vorschriften über die Eingruppierungen entsprechend.

§ 15

Abweichende Eingruppierung von Leiterinnen und Leitern von Kindertagesstätten

Leiterinnen und Leiter, die aufgrund Erhöhung der Kinderzahlen nach dem Inkrafttreten dieser Verordnung in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert sind, werden 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.

§ 16

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Oktober 2008

(1) ¹Wird aus dem Geltungsbereich der AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung übergeleiteten Beschäftigten in der Zeit zwischen dem 1. November 2008

und dem 31. Oktober 2010 erstmalig außerhalb von § 9 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, findet die AVO Anwendung. ²Ist die/der Beschäftigte in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet worden, gilt für die Bemessung der persönlichen Zulage § 6 Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend. ³Bei Überleitung in eine individuelle Endstufe gilt § 6 Absatz 3 Satz 3 entsprechend. ⁴In den Fällen des § 6 Absatz 4 bestimmt sich die Höhe der Zulage nach den Vorschriften der AVO über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

(2) Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften der AVO gilt – auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2 – die Regelung des § 18 AVO zur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit mit der Maßgabe, dass sich die Voraussetzungen für die übertragene höherwertige Tätigkeit nach § 15 Absatz 2 AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung bestimmen.

§ 17 Entgeltgruppen 13 Ü und 15 Ü

(1) ¹Für Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 13 Ü übergeleitet werden, gelten folgende Tabellenwerte:

	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4a	Stufe 4b	Stufe 5
	Nach 2	Nach 4	Nach 3	Nach 3	Nach 3
	Jahren in				
	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4a	Stufe 4b	Stufe 4b
Beträge (E 13/2) aus	(E 13/3)	(E 14/3)	(E 14/4)	(E 14/5)	(E 14/5)
E 13 Ü	3225	3400	3705	4015	4490

(2) ¹Übergeleitete Beschäftigte der Vergütungsgruppe I BAT unterliegen der AVO. Sie werden in die Entgeltgruppe 15 Ü mit folgenden Tabellenwerten übergeleitet:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
4400	4890	5355	5660	5735

²Die Verweildauer in den Stufen 1 bis 4 beträgt jeweils fünf Jahre. ³§ 6 Absatz 4 findet keine Anwendung.

§ 18 Anwendung der Entgelttabelle auf Lehrkräfte

(1) ¹Für übergeleitete und für ab 1. November 2008 neu eingestellte Lehrkräfte, die unter Ziffer 4.1 und 4.2 des Teils C der Anlage 1 zur AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung fallen, gilt die Entgelttabelle der AVO mit der Maßgabe, dass die Tabellenwerte

- der Entgeltgruppen 5 bis 8 um 57,60 Euro und
- der Entgeltgruppen 9 bis 13 um 64,80 Euro

vermindert werden; die verminderten Tabellenwerte sind auch maßgebend für die Zuordnung der Lehrkräfte in die individuelle Zwischenstufe beziehungsweise individuelle Endstufe am 1. November 2008. ²Satz 1 gilt nicht für Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Einstellung als Studienrat nach der Besoldungsgruppe A 13 BBesG erfüllen, und für übergeleitete Lehrkräfte, die einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter die Anlage 1a zum BAT fallenden Angestellten haben.

(2) Die Beträge nach Absatz 1 Satz 1 vermindern sich bei jeder nach dem 1. November 2008 wirksam werdenden allgemeinen Tabellenanpassung in

- den Entgeltgruppen 5 bis 8 um 6,40 Euro und
- den Entgeltgruppen 9 bis 13 um 7,20 Euro.

§ 19 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Bezüge im Sinne des § 36 Absatz 1 Unterabsatz 2 BAT für Arbeitsleistungen bis zum 31. Oktober 2008 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Oktober 2008 beendet worden wäre.

§ 20 Nebentätigkeiten

Für bis zum 31. Oktober 2008 genehmigte Nebentätigkeiten der übergeleiteten Beschäftigten gelten die bisher anzuwendenden Bestimmungen weiter; eine arbeitsvertragliche Neuregelung bleibt unberührt.

§ 21 Sonderregelungen für Beschäftigte im bisherigen Geltungsbereich der SR 2a und SR 2b BAT

(1) Nr. 7 SR 2a BAT gilt im bisherigen Geltungsbereich für Maßnahmen, die vor dem 1. November 2008 bewilligt worden sind, fort.

(2) Bestehende Regelungen zur Anrechnung von Wege- und Umkleidezeiten auf die Arbeitszeit bleiben durch das In-Kraft-Treten der AVO unberührt.

§ 22 Übergangsregelungen für bestehende Dienstwohnungsverhältnisse

Für bestehende Dienstwohnungsverhältnisse gilt § 65 BAT weiter.

§ 23
Änderung des Beschäftigungsumfangs
im Zuge der Arbeitszeitverlängerung

¹Bei Teilzeitbeschäftigten, mit denen am 31. Oktober 2008 im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und bei denen sich am 1. November 2008 das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit vermindert, ist auf Antrag der/des Beschäftigten die Stundenzahl so aufzustocken, dass die Höhe ihres bisherigen regelmäßigen Brutto-Entgelts erreicht wird. ²Der Antrag ist bis zum 31. Januar 2009 zu stellen. ³Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte in Altersteilzeit.

§ 24
Sonderbestimmungen für
frühere „BAT-Arbeitsverträge“

(1) Für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis bis 31. Oktober 2008 die Anwendung des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT) oder einzelner Regelungen des BAT oder allgemein das für vergleichbare Beschäftigte des weltlichen öffentlichen Dienstes geltende Recht arbeitsvertraglich vereinbart ist und auf deren Arbeitsverhältnis ab dem 1. November 2008 die AVO Anwendung findet, gilt diese Verordnung, soweit sie ausdrücklich Bezug nimmt auf Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis die AVVO in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung Anwendung findet, entsprechend.

(2) Bei Beschäftigten nach Absatz 1, für die bis zum 31. Oktober 2008 § 71 BAT gegolten hat, und die in der privaten Krankenversicherung versichert sind, wird anstelle des Krankengeldzuschusses nach § 27 Absätze 2 und 3 AVO für die Dauer des über den 31. Oktober 2008 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses das Entgelt nach § 26 AVO bis zur Dauer von 26 Wochen gezahlt. § 27 Absatz 4 AVO findet auf die Entgeltfortzahlung nach Satz 1 entsprechende Anwendung. Die Sätze 1 und 2 gelten auf Antrag entsprechend für bisher unter § 71 BAT fallende Beschäftigte, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind und am 30. Juni 2008 einen Anspruch auf Krankengeld erst ab der 27. Woche der Arbeitsunfähigkeit hatten; der Antrag ist bis zum 31. Dezember 2008 zu stellen.

5. Abschnitt
Schlussvorschrift

§ 25
In-Kraft-Treten

Diese Verordnung tritt am 1. November 2008 in Kraft.

Freiburg im Breisgau, den 27. Juni 2008



Erzbischof

Anlage 1 zur AVO-ÜberleitungsVO

**Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen für am 31. Oktober 2008 /
1. November 2008 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung**

Teil A

**Beschäftigte mit Ausnahme der Lehrkräfte im Sinne des Teils B sowie der Religionslehrer
im kirchlichen Dienst an öffentlichen Schulen (Ziffer 4.1 der Anlage 1 zur AVO)**

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe
15 Ü	I
15	Keine Stufe 6 Ia Ia nach Aufstieg aus Ib Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia
14	Keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus IIa IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib nach 5 oder 6 Jahren IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib nach 7 Jahren (Fallgruppe 1.2 Teil B der Anlage 1 zur AVO) III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa (Fallgruppe 8.3.1 Teil C der Anlage 1 zur AVO)
13 Ü	Keine Stufe 6 IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib nach 7, 11 oder 15 Jahren III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa (Fallgruppe 1.2 Teil B der Anlage 1 zur AVO) III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa (Fallgruppe 7.1.3 Teil C der Anlage 1 zur AVO)
13	Keine Stufe 6 IIa ohne Aufstieg nach Ib IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib nach 8 Jahren (Fallgruppe 3.2.2.1 Teil C der Anlage 1 zur AVO) III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa (Fallgruppe 2.2.1 Teil C der Anlage 1 zur AVO)
12	Keine Stufe 6 IIa nach Aufstieg aus III IIa nach Aufstieg aus IIb IIb mit ausstehendem Aufstieg nach IIa III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III (Fallgruppe 7.1.2 Teil C der Anlage 1 zur AVO)

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe
11	<p>III ohne Aufstieg nach IIa III nach Aufstieg aus IVa</p> <p>IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III</p> <p>IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa (Fallgruppen 6.4.1 und 8.3.2 Teil C der Anlage 1 zur AVO)</p>
10	<p>IVa ohne Aufstieg nach III IVa nach Aufstieg aus IVb</p> <p>IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa</p> <p>Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zu Stufe 1)</p> <p>Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb (Fallgruppen 2.1.1, 7.1.2 und 8.3.1 Teil C der Anlage 1 zur AVO)</p>
9	<p>IVb ohne Aufstieg nach IVa IVb nach Aufstieg aus Va ohne weiteren Aufstieg nach IVa IVb nach Aufstieg aus Vb</p> <p>Va mit ausstehendem Aufstieg nach IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa</p> <p>Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 3 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in der Stufe 3, Stufe 5 nach 9 Jahren in der Stufe 4, keine Stufe 6)</p> <p>Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 3 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 9 Jahren in der Stufe 4, keine Stufe 6)</p> <p>Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb (Fallgruppe 7.1.1 Teil C der Anlage 1 zur AVO)</p>
8	<p>Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb Vc nach Aufstieg aus VIb</p>
7	Keine
6	<p>VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc VIb nach Aufstieg aus VII</p>
5	<p>VII mit ausstehendem Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb VII nach Aufstieg aus VIII</p> <p>VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII (Fallgruppen 3.1.1 und 6.2.1 Teil C der Anlage 1 zur AVO)</p>
4	Keine

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe
3	Keine Stufe 6 VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII VIII nach Aufstieg aus IXb
2 Ü	Keine
2	IXa IXb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII IXb mit ausstehendem Aufstieg nach IXa IXb nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) X (keine Stufe 6)

Teil B

Lehrkräfte, für die nach Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen die Anlage 1a zum BAT nicht gilt sowie Religionslehrer im kirchlichen Dienst an öffentlichen Schulen (Ziffer 4.1 der Anlage 1 zur AVO)

Entgeltgruppe	Überleitung Lehrkräfte "Erfüller" Vergütungsgruppe	Überleitung Lehrkräfte "Nichterfüller" Vergütungsgruppe
15 Ü	I	-
15	Ia	-
14	Ib	Ib nach Aufstieg aus IIa
13	IIa	IIa ohne Aufstieg nach Ib IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib IIa (Fallgruppe 4.1.3.1 Teil C der Anlage 1 zur AVO)
12	-	IIa nach Aufstieg aus III IIa nach Aufstieg aus IIb III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa IIb mit ausstehendem Aufstieg nach IIa
11	III	IIb ohne Aufstieg nach IIa III ohne Aufstieg nach IIa III nach Aufstieg aus IVa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III
10	IVa	IV a ohne Aufstieg nach III IV a nach Aufstieg aus IVb IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IVa Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb (Fallgruppen 4.1.1.2, 4.1.2.2 und 4.1.3.1 Teil C der Anlage 1 zur AVO)
9	IVb Vb (Stufe 3 nach 3 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 9 Jahren in der Stufe 4, keine Stufe 6)	IVb ohne Aufstieg nach IVa IVb nach Aufstieg aus Vb Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 3 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 9 Jahren in der Stufe 4, keine Stufe 6) Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 3 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 9 Jahren in der Stufe 4, keine Stufe 6) Vb nach Aufstieg aus VIb (Stufe 3 nach 3 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 9 Jahren in der Stufe 4, keine Stufe 6)
8	Vc	Vc ohne Aufstieg Vc nach Aufstieg aus VIb Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb
7	-	-
6	-	VIb ohne Aufstieg VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vb

Anlage 2 zur AVO-ÜberleitungsVO

**Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen
für ab dem 1. November 2008 stattfindende Eingruppierungsvorgänge**

Teil A

**Beschäftigte mit Ausnahme der Lehrkräfte im Sinne des Teils B sowie
der Religionslehrer im kirchlichen Dienst an öffentlichen Schulen
(Ziffer 4.1 der Anlage 1 zur AVO)**

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe
15	keine Stufe 6 Ia Ib mit Aufstieg nach Ia
14	keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia
13	keine Stufe 6 Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung voraussetzen (IIa mit und ohne Aufstieg nach Ib) [ggf. Zulage nach § 17 Absatz 8 TVÜ] und weitere Beschäftigte, die nach dem Vergütungsgruppenverzeichnis (Anlage 1 zur AVVO) oder der Vergütungsordnung zum BAT unmittelbar in IIa eingruppiert sind. III mit Aufstieg nach IIa (Fallgruppe 1.2 Teil B der Anlage 1 zur AVO) III mit Aufstieg nach IIa (Fallgruppen 2.2.1, 7.1.1 und 8.3.1 Teil C der Anlage 1 zur AVO)
12	keine Stufe 6 IIb mit Aufstieg nach IIa (Fallgruppen 3.2.2.1 und 3.2.2.2 Teil C der Anlage 1 zur AVO) III mit Aufstieg nach IIa IVa mit Aufstieg nach III (Fallgruppe 7.1.2 Teil C der Anlage 1 zur AVO)
11	III ohne Aufstieg nach IIa IVa mit Aufstieg nach III IVb mit Aufstieg nach IVa (Fallgruppen 6.4.1 und 8.3.2 Teil C der Anlage 1 zur AVO)
10	IVa ohne Aufstieg nach III IVb mit Aufstieg nach IVa Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa Vb mit Aufstieg nach IVb (Fallgruppen 2.1.1, 7.1.2 und 8.3.1 Teil C der Anlage 1 zur AVO)

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa Va mit Aufstieg nach IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa Vb mit Aufstieg nach IVb Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 3 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 9 Jahren in der Stufe 4, keine Stufe 6) Vc mit Aufstieg nach Vb (Fallgruppe 7.1.1 Teil C der Anlage 1 zur AVO)
8	Vc mit Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb
7	Keine
6	VIb mit Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc
5	VII mit Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb VIII mit Aufstieg nach VII (Fallgruppen 3.1.1 und 6.2.1 Teil C der Anlage 1 zur AVO)
4	Keine
3	Keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII
2 Ü	Keine
2	IXb mit Aufstieg nach VIII IXb mit Aufstieg nach IXa X mit Aufstieg nach IXb (keine Stufe 6)
1	Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel <ul style="list-style-type: none"> - Essens- und Getränkeausgeber/innen - Garderobepersonal - Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich - Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks - Wärter/innen von Bedürfnisanstalten - Servierer/innen - Hausarbeiter/innen - Hausgehilfe/Hausgehilfin - Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion) Hinweis: Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen tariflichen Zuordnungen zu Vergütungsgruppen.

Teil B
Lehrkräfte, für die nach Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen
die Anlage 1a zum BAT nicht gilt sowie
Religionslehrer im kirchlichen Dienst an öffentlichen Schulen
(Ziffer 4.1 der Anlage 1 zur AVO)

Entgeltgruppe	Eingruppierung Lehrkräfte "Erfüller" Vergütungsgruppe	Eingruppierung Lehrkräfte "Nichterfüller" Vergütungsgruppe
15	Ia	-
14	Ib	-
13	IIa	IIa mit und ohne Aufstieg nach Ib
12	-	III mit Aufstieg nach IIa IIb mit Aufstieg nach IIa
11	III	IIb ohne Aufstieg nach IIa III ohne Aufstieg nach IIa IVa mit Aufstieg nach III
10	IVa	IVa ohne Aufstieg nach III IVb mit Aufstieg nach IVa Vb mit Aufstieg nach IVb (Fallgruppen 4.1.1.2, 4.1.2.2 und 4.1.3.1 Teil C der Anlage 1 zur AVO)
9	IVb Vb (Stufe 3 nach 3 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 9 Jahren in der Stufe 4, keine Stufe 6)	IVb ohne Aufstieg nach IVa Vb mit Aufstieg nach IVb Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 3 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 9 Jahren in der Stufe 4, keine Stufe 6)
8	Vc	Vc ohne Aufstieg Vc mit Aufstieg nach Vb
7	-	-
6	-	VIb ohne Aufstieg VIb mit Aufstieg nach Vc VIb mit Aufstieg nach Vb

Anlage 3 zur AVO-ÜberleitungsVO

Besitzstandszulage für Beschäftigte mit Eingruppierung in den Vergütungsgruppen X
bis VIII BAT nach den bis 31.10.2008 geltenden Eingruppierungsregelungen

Vergütungsgruppe	bis 31.10.2008 gültiger Betrag	Besitzstandszulage ab dem 01.11.2008
X, IXb, IXa, VIII	5,11 €	5,26 €
X, IXb	25,56 €	26,30 €
IXa	20,45 €	21,04 €
VIII	15,34 €	15,78 €

Verordnung zur Änderung und Neugliederung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen

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

Verordnung

erlassen:

Artikel I

Regelungen für besondere Entgelte und Aufwandsersatz (Anlage 3 zur AVO)

1. Die Anlage 3 zur AVVO (Regelung über die Entgeltumwandlung) in ihrer zuletzt durch Verordnung vom 16. Januar 2008 (ABl. S. 217) geänderten Fassung findet über den 31. Oktober 2008 hinaus Anwendung und wird als Anlage 3a zur AVO weitergeführt.
2. Die Reisekostenordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg vom 15. August 1984 (ABl. S. 297), zuletzt geändert durch Verordnung vom 23. Oktober 2006 (ABl. S. 435), wird als Anlage 3b zur AVO weitergeführt.

Artikel II

Dienstordnungen für kirchliche Berufe (Anlage 4 zur AVO)

1. Die Dienst- und Vergütungsordnung für Pastoralassistenten/Pastoralassistentinnen und Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen in der Erzdiözese Freiburg vom 30. Oktober 1990 (ABl. S. 497); zuletzt geändert durch Verordnung vom 1. Juli 1992 (ABl. S. 391), wird als Anlage 4a zur AVO weitergeführt. Sie wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift erhält folgende Fassung:

„Dienstordnung für Pastoralassistenten/Pastoralassistentinnen und Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen in der Erzdiözese Freiburg“
 - b) In den §§ 10 und 13 wird jeweils das Wort „AVVO“ durch das Wort „AVO“ ersetzt.
2. Die Dienstordnung für Gemeindefreferenten/Gemeindefreferentinnen, Gemeindeassistenten/Gemeindeassistentinnen und Gemeindepraktikanten/Gemeindepraktikantinnen in der Erzdiözese Freiburg vom 16. Juli 1997 (ABl. S. 162) wird als Anlage 4b zur AVO weitergeführt. Sie wird wie folgt geändert:
 - a) § 8 Absatz 5 erhält folgende Fassung:

„(5) Es wird ein Praktikumsentgelt bezahlt. Dieses beträgt

- im ersten Jahr der Ausbildung zwei Drittel des nach Entgeltgruppe 6 AVO maßgebenden Tabellenentgelts,
- im zweiten und dritten Jahr der Ausbildung zwei Drittel des nach Entgeltgruppe 8 AVO maßgebenden Tabellenentgelts.

Darüber hinaus besteht Anspruch auf Kinderzulage in Höhe von zwei Dritteln der sich aus § 23 AVO ergebenden Höhe.

b) § 9 wird wie folgt geändert:

aa) In Absatz 2 werden die Worte „§ 6 AVVO“ durch die Worte „§ 14 AVO“ ersetzt.

bb) Absatz 5 erhält folgende Fassung:

„(5) Während des Berufspraktischen Jahres wird eine Praktikumsentgelt bezahlt. Dieses setzt sich zusammen aus einem Betrag in Höhe von zwei Dritteln des nach Entgeltgruppe 9 maßgebenden Tabellenentgelts sowie zwei Dritteln der Kinderzulage gemäß § 23 AVO.“

c) In § 10 Absatz 1 Satz 1 werden die Worte „§ 6 AVVO“ durch die Worte „§ 14 AVO“ ersetzt.

d) In § 12 wird der Klammerzusatz „(Anlage 1 zur AVVO)“ durch den Klammerzusatz „(Anlage 1 zur AVO)“ ersetzt.

3. Die Dienstordnung für Lehrkräfte im Religionsunterricht vom 24. April 1992 (ABl. S. 348), zuletzt geändert durch Verordnung vom 9. Juli 2002 (ABl. S. 320), wird als Anlage 4c zur AVO weitergeführt. Sie wird wie folgt geändert:

a) § 3 erhält folgende Fassung:

„§ 3 Anwendung der AVO

Auf die Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte im Religionsunterricht findet die Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO) in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung, soweit diese Ordnung keine besonderen Regelungen trifft oder für den Arbeitsvertrag im Einzelfall zulässt.“

b) In § 4 Absatz 2 Satz 2 werden die Worte „Dienst- und Vergütungsordnung“ durch das Wort „Dienstordnung“ ersetzt.

c) § 5 wird wie folgt geändert:

aa) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Es gelten hinsichtlich der Arbeitszeit (Regeldeputat) die Bestimmungen für die entsprechenden Beamtinnen und Beamten des Landes Baden-Württemberg. Teil A, Abschnitt V,

der Verwaltungsvorschrift „Arbeitszeit der Lehrer an öffentlichen Schulen“ vom 10. November 1993 findet keine Anwendung.“

bb) § 5 Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Die §§ 8 bis 13 der Arbeitsvertragsordnung (AVO) finden mit Ausnahme von § 11 Absatz 8 in Verbindung mit § 10 Absatz 6 AVO keine Anwendung.“

d) In § 6 entfällt Satz 3.

e) In § 7 wird das Wort „AVVO“ durch das Wort „AVO“ ersetzt.

f) In § 8 Absatz 1 Satz 2 werden die Worte „der Sonderregelung 2y zum BAT“ ersetzt durch „§ 35 AVO“.

g) § 10 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Worte „AVVO bzw. dem BAT“ durch das Wort „AVO“ ersetzt.

bb) In Satz 2 werden die Worte „§ 31 AVVO“ durch die Worte „§ 34 AVO“ ersetzt.

4. Für Beschäftigte als Lehrkräfte werden als Anlage 4d zur AVO folgende Sonderregelungen getroffen:

Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte

Zu § 1 AVO (Geltungsbereich):

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

Protokollerklärung:

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

Zu Abschnitt II AVO (Arbeitszeit):

(1) Die §§ 8 bis 13 finden mit Ausnahme der in Absatz 2 genannten Regelungen keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Landes Baden-Württemberg. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

(2) § 11 Absatz 8 in Verbindung mit § 10 Absatz 6 AVO findet Anwendung.

Zu Abschnitt V (Urlaub und Arbeitsbefreiung):

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

(2) Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Landes Baden-Württemberg.

Zu Abschnitt VI (Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses):

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

5. Die Dienstordnung für Lehrkräfte mit Versorgungszusage vom 14. April 2005 (ABl. S. 65), wird als Anlage 4e zur AVO weitergeführt. Sie wird wie folgt geändert:

a) In § 1 werden die Worte „Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg – AVVO –“ durch die Worte „Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg – AVO –“ ersetzt.

b) § 3 wird wie folgt geändert:

„In der Überschrift werden das Wort „AVVO“ durch das Wort „AVO“ sowie im anschließenden Text die Worte „Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg – AVVO –“ durch die Worte „Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg – AVO –“ ersetzt.“

c) § 4 Absatz 4 erhält folgende Fassung:

„(4) Folgende Bestimmungen der AVO finden keine Anwendung:

- aus Abschnitt IV (Eingruppierung, Entgelt, sonstige Leistungen) die §§ 17 bis 26 sowie 30 und 31
- aus Abschnitt VI § 35 (Befristete Arbeitsverträge) sowie
- die Anlage 3b zur AVO (Regelung über die Entgeltumwandlung)

d) In § 5 Absatz 2 ist jeweils das Wort „AVVO“ durch das Wort „AVO“ zu ersetzen.

6. Die Dienst- und Vergütungsordnung für Kirchenmusiker vom 14. Juli 1992 (ABl. S. 401), zuletzt geändert durch Verordnung vom 10. Dezember 2007 (ABl. S. 195), wird als Anlage 4f zur AVO weitergeführt. Sie wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift erhält folgende Fassung:

„Dienstordnung für Kirchenmusiker“

b) In § 2 Absatz 1 werden die Worte „Dienst- und Vergütungsordnung“ durch das Wort „Dienstordnung“ ersetzt.

c) § 6 wird wie folgt geändert:

In der Überschrift werden das Wort „AVVO“ durch das Wort „AVO“ sowie im anschließenden Text die Worte „Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg – AVVO –“ durch die Worte „Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg – AVO –“ ersetzt.

d) In § 13 wird das Wort „AVVO“ durch das Wort „AVO“ ersetzt.

e) § 18 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Vorschriften der AVVO über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen (§ 26 AVVO) in ihrer bis 31. Oktober 2008 geltenden Fassung finden auf die Arbeitsverhältnisse von Kirchenmusikern im Sinne des § 14a keine Anwendung. Soweit gemäß § 6 Absatz 1 auf die Arbeitsverhältnisse der Kirchenmusiker die AVO Anwendung findet, wird die Geburtsbeihilfe gemäß § 29 AVO gewährt. Bei der Bemessung der Höhe der Geburtsbeihilfe gemäß § 29 Absatz 2 AVO erfolgt die Zuordnung der

A-Kirchenmusiker zu den Entgeltgruppen 13 bis 15,

B-Kirchenmusiker,
Kirchenmusiker im Sinne
des § 15 Absatz 2 und
§ 15 Absatz 3 Buchsta-
ben a und b zu den Entgelt-
gruppen 9 bis 12,

C- und D-Kirchenmusiker
sowie Kirchenmusiker im
Sinne des § 15 Absatz 3
Buchstaben c und d zu den Entgelt-
gruppen 1 bis 8.“

7. Die Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen in den kirchlichen Kindertagesstätten in der Erzdiözese Freiburg vom 23. Mai 1984 (ABl. S. 265), zuletzt geändert durch Verordnung vom 14. August

2001 (ABl. S. 95), wird als Anlage 4g zur AVO weitergeführt.

8. Die Dienstordnung für Mesner vom 6. Juli 1993 (ABl. S. 141), zuletzt geändert durch Verordnung vom 9. Juli 2002 (ABl. S. 320), wird als Anlage 4h zur AVO weitergeführt. Sie wird wie folgt geändert:

a) § 5 wird wie folgt geändert:

In der Überschrift werden das Wort „AVVO“ durch das Wort „AVO“ sowie im Absatz 1 die Worte „Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg – AVVO –“ durch die Worte „Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg – AVO –“ ersetzt.

b) In § 6 Absatz 1 Satz 2 werden die Worte „Dienst- und Vergütungsordnung“ durch die Worte „Dienstordnung“ ersetzt.

c) In § 7 wird das Wort „AVVO“ durch das Wort „AVO“ ersetzt.

Artikel III

Regelung der Arbeitsbedingungen der Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie der Praktikantinnen und Praktikanten (Anlage 5 zur AVO)

1. Für Auszubildende in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) wird als Anlage 5a zur AVO folgende Regelung erlassen:

„Regelung der Arbeitsbedingungen der Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz“

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Personen, die in kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ausgebildet werden (Auszubildende). Voraussetzung ist, dass sie in Dienststellen und Einrichtungen ausgebildet werden, die unter den Geltungsbereich der AVO fallen.

(2) Diese Regelung gilt nicht für

a) Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege sowie Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe,

b) Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontäre,

c) Auszubildende, die in Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, des Weinbaues oder der Forstwirtschaft ausgebildet werden, es sei denn, dass die Beschäftigten des Ausbildenden unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) fallen,

d) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in Lebenshilfeeinrichtungen ausgebildet werden, sowie für Personen, die in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten von Justizvollzugseinrichtungen ausgebildet werden.

(3) Soweit in dieser Regelung nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

§ 2

Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen. Dieser enthält neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben über

- a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
- b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
- c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
- d) Dauer der Probezeit,
- e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
- f) Dauer des Urlaubs,
- g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- h) die Geltung dieser Regelung sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

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

§ 3

Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4

Ärztliche Untersuchungen

(1) Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amtsarztes nachzuweisen. Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten.

(2) Die Auszubildenden können bei begründeter Veranlassung verpflichtet werden, durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.

(3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind, oder die mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt werden, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Die Untersuchung ist auf Antrag der Auszubildenden auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durchzuführen.

§ 5

Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

(1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.

(2) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnete Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

§ 6

Personalakten

(1) Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. Die Auszubildenden müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(2) Beurteilungen sind den Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 7

Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den Regelungen für die Beschäftigten des Auszubildenden.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

(3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(4) Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

(5) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

(6) Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. §§ 21, 23 Jugendarbeitsschutzgesetz und § 17 Absatz 3 Berufsbildungsgesetz bleiben unberührt.

§ 8

Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende

im ersten Ausbildungsjahr	635,24 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	685,47 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	731,55 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr	795,48 Euro.

(2) Das Ausbildungsentgelt wird zu dem Termin gezahlt, zu dem auch die Beschäftigten des Auszubildenden ihr Entgelt erhalten.

(3) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(4) Wird die Ausbildungszeit

- a) gemäß § 18 Absatz 1 Satz 2 verlängert oder
- b) auf Antrag der Auszubildenden nach § 8 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz von der zuständigen Stelle oder nach § 27b Absatz 3 der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert,

wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.

(5) In Fällen des § 18 Absatz 2 erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis beendet hat, den Unterschiedbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.

(6) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen sinngemäß.

§ 9

Urlaub

(1) Auszubildende erhalten Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der Regelungen, die für die Beschäftigten des Auszubildenden gelten. Während des Erholungsurlaubs wird das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) fortgezahlt.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 10

Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der Reisekostenbestimmungen, die für die Beschäftigten des Auszubildenden jeweils gelten.

(2) Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 Berufsbildungsgesetz außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge beziehungsweise besondere Fahrpreise (zum Beispiel für ICE) erstattet werden. Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort sind, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, bis zu 20,00 Euro pro Übernachtung erstattungsfähig. Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sachbezugsverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.

(3) Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten sowie die Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet. Erstattungen durch Dritte sind anzurechnen. Sofern der Auszubildende auf seinen Antrag eine andere als die regulär zu besuchende Berufsschule besucht, wird der Ausbildende von der Kostenübernahme befreit.

(4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

§ 11 Familienheimfahrten

Für Familienheimfahrten von der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Auszubildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern und zurück werden den Auszubildenden monatlich einmal Fahrtkosten erstattet. Erstattungsfähig sind die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge). Dem Wohnort der Eltern steht der Wohnort

der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten gleich. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge beziehungsweise besondere Fahrpreise (zum Beispiel für ICE) erstattet werden. Die Sätze 1 bis 5 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

§ 12 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Auszubildenden.

(2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

§ 13 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Sind Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) fortgezahlt. Bei Wiederholungserkrankungen sowie bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses richtet sich die Dauer der Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Hat die/der Auszubildende bei dem Auszubildenden einen Arbeitsunfall erlitten oder sich eine Berufskrankheit zugezogen, wird bei der jeweils ersten darauf beruhenden Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums von sechs Wochen ein Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt gezahlt. Voraussetzung für die Zahlung des Krankengeldzuschusses ist, dass der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 14

Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

(3) Im Übrigen gelten für die Arbeitsbefreiung diejenigen Regelungen entsprechend, die für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgebend sind.

§ 15

Vermögenswirksame Leistungen

(1) Auszubildende erhalten eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich, wenn sie diesen Betrag nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung anlegen. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem den Auszubildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. Die vermögenswirksamen Leistungen werden nur für Kalendermonate gewährt, für die den Auszubildenden Ausbildungsentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, sind die vermögenswirksamen Leistungen Teil des Krankengeldzuschusses.

(2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 16

Jahressonderzahlung

(1) Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Auszubildendenverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Diese beträgt 95 v. H. des Ausbildungsentgelts (§ 8 Absatz 1), das den Auszubildenden für November zusteht.

(2) Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1), Fortzahlung des

Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 13) haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist. Voraussetzung ist, dass am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

(3) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Ausbildungsentgelt für November ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Auszubildendenverhältnis. Ist die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats erfolgt, wird dieser Kalendermonat bei der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis berücksichtigt.

§ 17

Betriebliche Altersversorgung

Hinsichtlich der Versicherung zum Zweck einer betrieblichen Altersversorgung findet § 31 AVO entsprechend Anwendung.

§ 18

Beendigung des Auszubildendenverhältnisses

(1) Das Auszubildendenverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Auszubildendenverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Auszubildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 19

Übernahme von Auszubildenden

Auszubildende sollen nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Satz 1 gilt nicht, soweit die Dienststelle beziehungsweise die Einrichtung über Bedarf ausgebildet hat.

§ 20

Abschlussprämie

(1) Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung beziehungsweise staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400,00 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung beziehungsweise der staatlichen Prüfung fällig.

(2) Die Abschlussprämie wird nicht gezahlt, wenn die Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abgeschlossen wird. Im Einzelfall kann der Auszubildende dennoch eine Abschlussprämie zahlen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten erstmals für Ausbildungsverhältnisse, die im Jahr 2009 beginnen.

§ 21

Zeugnis

Der Auszubildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel

der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 22

Ausschlussfrist

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

2. Die Verordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten/Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes vom 26. März 1991 (ABl. S. 96), zuletzt geändert durch Verordnung vom 8. Juli 2003 (ABl. S. 101), wird als Anlage 5b zur AVO weitergeführt und mit der Maßgabe folgender Bestimmungen über den 1. November 2008 hinaus weiter angewandt:

- a) Praktikantinnen oder Praktikanten, deren Praktikantenverhältnis nach dem 31. Oktober 2008 beginnt, haben keinen Anspruch auf den Verheiratenzuschlag.
- b) Praktikantinnen oder Praktikanten erhalten eine Jahressonderzahlung entsprechend der in Anlage 5a zur AVO für die Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) getroffenen Regelung.
- c) Praktikantinnen oder Praktikanten haben Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach den Vorschriften, die für die Beschäftigten maßgebend sind, die beim Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantin oder des Praktikanten tätig sind; die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich 6,65 Euro. Für Praktikantinnen oder Praktikanten, deren Praktikantenverhältnis nach dem 31. Oktober 2008 beginnt, beträgt die vermögenswirksame Leistung monatlich 13,29 Euro.
- d) Soweit in dieser Verordnung auf die AVVO verwiesen wird, treten an deren Stelle die entsprechenden Vorschriften der AVO.

Artikel IV
Ordnungen für besondere
arbeitsrechtliche Sachverhalte
(Anlage 7 zur AVO)

1. Die Rahmenordnung für die Fort- und Weiterbildung kirchlicher Mitarbeiter vom 11. Juli 1996 (ABl. S. 464) wird als Anlage 7b Doppelbuchstabe aa zur AVO weitergeführt. Sie wird wie folgt geändert:

§ 1 erhält folgende Fassung:

„§ 1

Die Rahmenordnung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnis die Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO) Anwendung findet.“

2. Die Ordnung für die Fort- und Weiterbildung der erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in katholischen Tageseinrichtungen für Kinder vom 16. April 2003 (ABl. S. 75) wird als Anlage 7b Doppelbuchstabe bb zur AVO weitergeführt. Sie wird wie folgt geändert:

§ 10 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden die Worte „§ 10 Absatz 2 AVVO“ durch die Worte „§ 8 Absatz 5 AVO“ ersetzt.
- b) Am Ende der Absätze 2 und 3 wird jeweils der Klammerzusatz „(§ 31 Absatz 5 Satz 1 AVVO)“ durch den Klammerzusatz „(§ 34 Absatz 5 Satz 1 AVO)“ ersetzt.

3. Die Ordnung zur Regelung der Supervision für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Erzdiözese Freiburg vom 6. August 2007 (ABl. S. 102) wird als Anlage 7c zur AVO weitergeführt.

4. Die Verordnung über den Arbeitszeitschutz vom 9. Dezember 1997 (ABl. S. 253), zuletzt geändert durch Verordnung vom 29. November 2005 (ABl. S. 228), wird als Anlage 7d zur AVO weitergeführt. Sie wird wie folgt geändert:

§ 1 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Artikel I dieser Verordnung gilt für den Arbeitszeitschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnis die Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO) Anwendung findet.“

5. Die Verordnung über die Altersteilzeitregelung für den kirchlichen Dienst vom 27. Mai 1998 (ABl. S. 383), zuletzt geändert durch Verordnung vom 10. April 2001

(ABl. S. 70), wird als Anlage 7e zur AVO weitergeführt. Sie wird wie folgt geändert:

In § 2 werden die Worte „§ 5 Absatz 1 AVVO“ durch die Worte „§ 8 Absatz 1 AVO“ ersetzt.

6. Die Verordnung über die Inkraftsetzung des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 8. Dezember 1998 (ABl. S. 456) wird als Anlage 7f zur AVO weitergeführt.

7. Die Verordnung zur Inkraftsetzung des Tarifvertrages über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen der Informations- und Kommunikationstechnik vom 26. März 1991 (ABl. S. 87) wird als Anlage 7g zur AVO weitergeführt.

8. Die Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) – Versorgungsordnung – vom 25. Juni 2002 (ABl. S. 305), zuletzt geändert durch Verordnung vom 14. April 2005 (ABl. S. 66), wird als Anlage 10 zur AVO weitergeführt. Sie wird wie folgt geändert:

In § 1 Absatz 1 wird der Klammerzusatz „(§ 28 Buchstaben a, e und f AVVO)“ durch den Klammerzusatz „(§ 31 Buchstaben a, e und f AVO)“ ersetzt.

Artikel V
In-Kraft-Treten

Diese Verordnung tritt am 1. November 2008 in Kraft. Gleichzeitig treten außer Kraft:

- die Verordnung zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Auszubildenden vom 26. März 1991 (ABl. S. 90)
- die Verordnung über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung vom 11. Juni 1991 (ABl. S. 199)
- die Verordnung über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen vom 11. Juni 1991 (ABl. S. 205)
- die Verordnung über die Gewährung eines Urlaubsgeldes vom 11. Juni 1991 (ABl. S. 207)
- die Verordnung über die Gewährung von Zulagen vom 11. Juni 1991 (ABl. S. 196).

Freiburg im Breisgau, den 27. Juni 2008

✠ Robert Zollitsch

Erzbischof

Amtsblatt

Nr. 19 · 25. Juli 2008

der Erzdioezese Freiburg

Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat, Schoferstr. 2, 79098 Freiburg i. Br., Tel.: (07 61) 21 88 - 3 83, Fax: (07 61) 21 88 - 5 99, caecilia.metzger@ordinariat-freiburg.de.
Druckerei: Koelblin-Fortuna-Druck GmbH & Co.KG, Baden-Baden. Versand: Buch und Presse Vertrieb, Aschmattstr. 8, 76532 Baden-Baden, Tel.: (0 72 21) 50 22 70, Fax: (0 72 21) 5 02 42 70, abo-abl@koe-for.de. Bezugspreis jährlich 38,00 Euro einschließlich Postzustellgebühr.
Erscheinungsweise: Etwa 35 Ausgaben jährlich.

Gedruckt auf
„umweltfreundlich 100% chlorfrei gebleicht  Papier“

Adressfehler bitte dem Erzbischöflichen Ordinariat Freiburg mitteilen.
Nr. 19 · 25. Juli 2008
