

# **Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg - AVO -**

*(VO vom 25. April 2008, ABl. 2008, S. 321  
geändert durch VO vom 07. August 2009, ABl. 2009, S. 123,  
geändert durch VO vom 22. Juni 2010, ABl. 2010, S. 339,  
geändert durch VO vom 17. August 2010, ABl. 2010, S. 403,  
geändert durch VO vom 17. Dezember 2010, ABl. 2010, S. 479,  
geändert durch VO vom 30. März 2011, ABl. 2011, S. 41,  
geändert durch VO vom 8. Dezember 2011, ABl. 2011, S. 156,  
geändert durch VO vom 27. April 2012, ABl. 2012, S. 266,  
geändert durch VO vom 29. Juni 2012, ABl. 2012, S. 311,  
geändert durch VO vom 29. November 2012, ABl. 2012, S. 415,  
geändert durch VO vom 21. März 2013, ABl. 2013, S. 64  
geändert durch VO vom 28. Juni 2013, ABl. 2013, S. 109,  
geändert durch VO vom 4. Dezember 2013, ABl. 2013, S. 228,  
geändert durch VO vom 2. April 2014, ABl. 2014, S. 309,  
geändert durch VO vom 17. Oktober 2014, ABl. 2014, S. 415,  
geändert durch VO vom 26. November 2014, ABl. 2014, S. 465,  
geändert durch VO vom 31. März 2015, ABl. 2015, S. 116,  
geändert durch VO vom 22. Juli 2015, ABl. 2015, S. 164,  
geändert durch VO vom 22. November 2015, ABl. 2015, S. 231,  
geändert durch VO vom 22. März 2016, ABl. 2016, S. 356,  
geändert durch VO vom 30. November 2016, ABl. 2016, S. 463,  
geändert durch VO vom 25. April 2017, ABl. 2017, S. 53,  
geändert durch VO vom 2. Oktober 2017, ABl. 2017, S. 103,  
geändert durch VO vom 29. November 2017, ABl. 2017, S. 150,  
geändert durch VO vom 18. Juli 2018, ABl. 2018, S. 319,  
geändert durch VO vom 3. April 2019, ABl. 2019, S. 41,  
geändert durch VO vom 24. Juli 2019, ABl. 2019, S. 129,  
geändert durch VO vom 13. Dezember 2019, ABl. 2019, S. 242,  
geändert durch VO vom 06. April 2020, ABl. 2020, S. 317,  
geändert durch VO vom 06. Juli 2020, ABl. 2020, S. 363,  
geändert durch VO vom 25. November 2020, ABl. 2020, S. 489,  
geändert durch VO vom 11. Februar 2021, ABl. 2021, S. 17,  
geändert durch VO vom 23. März 2021, ABl. 2021, S. 47,  
geändert durch VO vom 29. Juni 2021, ABl. 2021, S. 127,  
geändert durch VO vom 4. November 2021, ABl. 2021, S. 190)*

## **Inhaltsverzeichnis**

### **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

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

## § 7 Qualifizierung

**Abschnitt II Arbeitszeit**

## § 8 Regelmäßige Arbeitszeit

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

## § 9 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

## § 10 Sonderformen der Arbeit

## § 11 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

## § 12 Bereitschaftszeiten

## § 13 Arbeitszeitkonto

## § 14 Teilzeitbeschäftigung

**Abschnitt III Beschäftigungszeit, Ausschlussfrist**

## § 15 Beschäftigungszeit

## § 16 Ausschlussfrist

**Abschnitt IV Eingruppierung, Entgelt, sonstige Leistungen**

## § 17 Eingruppierung

## § 17a Eingruppierung in besonderen Fällen

## § 18 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

## § 19 Tabellenentgelt

## § 20 - gestrichen -

## § 21 Stufen der Entgelttabelle

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

## § 21b Ergänzungsentgelt für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

## § 22 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

## § 22a Stufenzuordnung bei Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe

## § 23 Kinderzulage

## § 24 - gestrichen -

## § 25 Jahressonderzahlung

## § 26 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

## § 27 Entgelt im Krankheitsfall

## § 28 Besondere Zahlungen

## § 29 Geburtsbeihilfe

## § 30 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

## § 31 Betriebliche Altersversorgung

## **Abschnitt V Urlaub und Arbeitsbefreiung**

- § 32 Erholungsurlaub
- § 32a Zusatzurlaub
- § 33 Sonderurlaub
- § 34 Arbeitsbefreiung bei vorübergehender Verhinderung

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

- § 35 Befristete Arbeitsverträge
- § 36 Führung auf Probe
- § 37 Führung auf Zeit
- § 38 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 38a Übergangsvorschrift für Beschäftigte, die Pflichtmitglied einer auf landesrechtlicher oder bundesrechtlicher Grundlage errichteten berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne von § 6 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI sind § 39 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 40 Kündigungsschutz bei betriebsbedingter Kündigung
- § 41 Zeugnis

## **Abschnitt VII Übergangs- und Schlussvorschriften**

- § 42 Auslegungsregeln
- § 43 Inkrafttreten

## **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

### **§ 1 Geltungsbereich<sup>1</sup>**

(1) Diese Ordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Beschäftigten<sup>2</sup>) 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) <sup>1</sup>Auf 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. <sup>2</sup>Soweit 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<sup>3 4 5</sup>**

(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,

---

<sup>1</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr 31 vom 30.12.2019, S. 242

<sup>2</sup> Die Kommission zur Ordnung des Kirchlichen Dienst- und Arbeitsvertragsrechts (KODA) bekennt sich zur Gleichbehandlung aller Geschlechter. Sie ist sich einig, soweit in dieser Ordnung Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnungen bzw. Beschäftigtenbegriffe verwendet werden, dass diese für alle Geschlechter gelten.

<sup>3</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr 22 vom 24.08.2009, S. 123

<sup>4</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr 19 vom 15.07.2013, S. 109

<sup>5</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr 19 vom 27.10.2017, S. 103

- c) Beschäftigte mit fortdauerndem Förderungsbedarf, die sich zu Beschäftigungsbeginn in einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme (z.B. nach SGB II, SGB III) befinden und im Rahmen von Maßnahmen der Beschäftigung und/oder Qualifizierung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes und/oder Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit eine fachliche und/oder sozialpädagogische Anleitung erhalten,
- d) Beschäftigte, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten, es sei denn, die Anlagen 5a bis 5c zur AVO finden Anwendung,
- e) Studierende sowie Schülerinnen und Schüler, wenn deren Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres 90 Arbeitstage nicht überschreitet,
- f) Leiterinnen und Leiter von Dienststellen und Einrichtungen sowie sonstige vergleichbare leitende Beschäftigte, wenn die Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden,
- g) Beschäftigte, die eine über die höchste Entgeltgruppe der Entgeltordnung hinausgehendes Entgelt erhalten,
- h) Beschäftigte in Erwerbszwecken dienenden Landwirtschafts-, Weinbau- und Obstanbaubetrieben einschließlich ihrer Nebenbetriebe; Beschäftigte in anderen Landwirtschafts-, Weinbau- und Obstanbaubetrieben einschließlich ihrer Nebenbetriebe, wenn ein Teil des Entgelts aus Sachbezügen besteht (Deputat),
- i) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
- j) Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind.

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

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

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

## **§ 4 Allgemeine Arbeitsbedingungen<sup>6</sup>**

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

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

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

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

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

### **§ 4a Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten<sup>7</sup>**

(1) <sup>1</sup>Angelegenheiten, die einem Beschäftigten im Zusammenhang mit seelsorgerischen Tätigkeiten oder zu seelsorgerischen Zwecken anvertraut

<sup>6</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr 19 vom 27.10.2017, S. 103

<sup>7</sup> Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr 14 vom 21.05.2012, S. 266

wurden, unterliegen auch dann der Verschwiegenheit, wenn dieser nicht ausdrücklich zur Seelsorge beauftragt ist. <sup>2</sup>Dies gilt auch über den Bereich eines Dienstgebers hinaus sowie nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

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

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

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

#### **§ 4b Prävention vor sexualisierter Gewalt<sup>8 9</sup>**

(1) Beschäftigte, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder erwachsene Schutzbefohlene<sup>10</sup> beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden, pflegen oder die sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen vergleichbaren Kontakt haben, sind zu einem fachlich adäquaten Nähe-Distanz-Verhältnis verpflichtet. Die Verpflichtung nach Satz 1 gilt insbesondere für die Beschäftigten folgender Berufsgruppen, sofern sie Tätigkeiten im Sinne des Satzes 1 ausüben:

1. Pastoral- und Gemeindereferentinnen/Pastoral- und Gemeindereferenten
2. Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Dienst des Erzbistums
3. Bildungs- und Dekanatsjugendreferentinnen/Bildungs- und Dekanatsjugendreferenten
4. Beschäftigte in Einrichtungen der Jugendhilfe
5. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
6. Ehe-, Familien-, Lebens- und Erziehungsberaterinnen/ Ehe-, Familien-, Lebens- und Erziehungsberater
7. Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

<sup>8</sup> Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 07.08.2015, S. 164

<sup>9</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 27.10.2017, S. 103

<sup>10</sup> Erwachsene Schutzbefohlene sind behinderte, gebrechliche oder kranke Personen, gegenüber denen Beschäftigte eine besondere Sorgepflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- und Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung gemäß § 2 Absatz 1 PräVO besteht.

8. Chorleiterinnen/Chorleiter und Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker
9. Mesnerinnen/Mesner und Hausmeisterinnen/Hausmeister
10. Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen.

(2) Die Beschäftigten nach Abs. 1 sind auf Verlangen des Dienstgebers verpflichtet:

- a) den Verhaltenskodex gemäß Anhang 1 durch Unterzeichnung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang gemäß Anhang 2 anzuerkennen,
- b) ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis gemäß Abs. 7 vorzulegen,
- c) an einschlägigen Fortbildungen teilzunehmen.

(3) Alle Beschäftigten haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind oder eine der vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen <sup>11</sup> über Sachverhalte und Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige und andere im kirchlichen Dienst tätige Personen, die ihnen zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren. An eine der vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen können sich die Beschäftigten auch dann wenden, wenn sie im Falle einer Vermutung im Blick auf die Verpflichtung nach Satz 1 Klärungsbedarf haben.

(4) Im Rahmen von seelsorglichen Gesprächen besteht die Pflicht zur Weiterleitung an eine der beauftragten Ansprechpersonen immer dann, wenn Gefahr für Leib und Leben droht sowie wenn weitere mutmaßliche Opfer betroffen sein könnten. Hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen) zu beachten.

(5) Etwaige gesetzliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber staatlichen Stellen (zum Beispiel Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

(6) Die Pflicht zur Weiterleitung gemäß Absatz 3 besteht auch bei anonymen Hinweisen, wenn sie tatsächliche Anhaltspunkte für Ermittlungen beinhalten.

(7) Der Dienstgeber ist berechtigt, zur Erfüllung seiner sich aus § 4 Absatz 1 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Freiburg (ABl. 2015, Seite 149) ergebenden Verpflichtungen, sich bei Beschäftigten nach Absatz 1 im Abstand von fünf Jahren auf seine Kosten ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen zu lassen.

---

<sup>11</sup> In diesem Fall wird die zuständige Person der Leitungsebene gemäß Nr. 13 Satz 2 der „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ von der vom Erzbischof beauftragten Ansprechperson informiert.

## **Anhang 1 zu § 4b: Verhaltenskodex**

### **Verhaltenskodex**

#### **Allgemeiner Teil**

Das Erzbistum Freiburg will Kindern, Jugendlichen und allen Menschen, die sich kirchlichem Handeln anvertrauen, Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten, ihre Begabungen, und ihren persönlichen Glauben entfalten können.

Dabei bin ich mir meiner Verantwortung für den Schutz der mir anvertrauten Menschen bewusst. Ich verpflichte mich daher, alles in meinen Kräften stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Menschen seelische, körperliche und/oder sexualisierte Gewalt antut und Kirche ein sicherer Ort für alle ist.

1. Ich weiß, dass kirchliches Handeln, Unterricht, Erziehung, Betreuung, Beaufsichtigung, Ausbildung, Pflege und Seelsorge unvereinbar sind mit jeder Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt. Jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen und seiner eigenen Entwicklung verletzt oder stört, widerspricht den Prinzipien kirchlichen Handelns.

2. Ich unterstütze Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich unterstütze ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe und stärke sie, für diese Rechte wirksam einzutreten.

3. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.

4. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen. Dabei achte ich auf meine eigenen Grenzen.

Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien, insbesondere bei der Nutzung von mobilen Endgeräten und Internet.

5. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen einzuleiten. Ich beziehe gegen jegliches diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich die im kinder- und jugendnahen sowie im Bereich der erwachsenen Schutzbefohlenen tätigen Personen sexuell übergriffig oder körperlich gewalttätig, setze ich mich für den Schutz der Kinder, der Jugendlichen und der erwachsenen Schutzbefohlenen ein.

Ebenso greife ich ein, wenn die mir Anvertrauten sich anderen gegenüber in dieser Art grenzverletzend verhalten.

6. Ich höre zu, wenn die mir anvertrauten Menschen mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch weitere Menschen seelische, verbale, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird. Ich bin mir bewusst, dass solche Gewalt von

männlichen und weiblichen Tätern verübt werden kann und dass Mädchen und Jungen beziehungsweise Frauen und Männer zu Opfern werden können.

7. Ich kenne die Verfahrenswege und die Ansprechpartner im Erzbistum Freiburg bzw. im zuständigen Verband oder beim zuständigen Träger. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen oder Hilfe zur Klärung bzw. Unterstützung bekommen kann, und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.

8. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Menschen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Abhängigkeiten nutze ich nicht aus und missbrauche nicht das Vertrauen der Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen.

9. Ich bin mir bewusst, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen disziplinarische und strafrechtliche Folgen hat.

10. Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch nahe legt, teile ich dies unverzüglich der zuständigen Person der Leitungsebene oder einer der vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen mit (derzeit Frau Dr. Angelika Musella und Herr Prof. Helmut Kury, Tel: 07 61/70398-0; siehe Internet unter: [http://ebfr.de/html/hilfe\\_bei\\_missbrauch.html](http://ebfr.de/html/hilfe_bei_missbrauch.html) oder Amtsblatt Nr. 1 vom 11. Januar 2011, S. 7).

**Erforderlichenfalls:**

**Besonderer Teil**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Anhang 2 zu § 4b: Erklärung zum grenzachtenden Umgang****Erklärung zum grenzachtenden Umgang****Personalien:**

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_**Tätigkeit:**

Einrichtung, Dienstort: \_\_\_\_\_

Dienstbezeichnung: \_\_\_\_\_

**Erklärung:**

1. Ich, \_\_\_\_\_, habe ein Exemplar des Verhaltenskodex erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Ferner wurden diese, wie auch die Regelungen der Erzdiözese Freiburg zur Prävention vor sexualisierter Gewalt mit mir von meiner Dienstvorgesetzten/meinem Dienstvorgesetzten oder von der durch sie/ihn delegierten Person ausführlich besprochen.

2. Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex in seiner jeweils geltenden Fassung im Rahmen meiner Tätigkeit gewissenhaft zu befolgen.
3. Ich bin darüber informiert worden, welche Folgen Verletzungen der Verhaltensregeln haben.
4. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (vgl. letzte Seite) rechtskräftig verurteilt worden bin.

5. Ferner versichere ich, dass gegen mich nicht wegen Verdachts einer solchen Straftat ein Strafprozess anhängig ist oder ein Ermittlungsverfahren durchgeführt wird.
6. Ich versichere, dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstige Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.

*Nr. 7 gilt nur für Personen, die länger als 6 Monate im Ausland gelebt haben (streichen, wenn unzutreffend):*

7. Ich versichere, dass auch im Ausland gegen mich kein Straf- oder Ermittlungsverfahren wegen Verdachts eines Sexualdelikts durchgeführt worden oder anhängig ist.
8. Ich verpflichte mich, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat nach einem der unter vorstehender Nr. 4 genannten Straftatbestände oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt meiner Dienstvorgesetzten/meinem Dienstvorgesetzten hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.
9. Innerhalb der nächsten \_\_\_\_\_ Wochen<sup>12</sup> werde ich in Fragen des Kinder- und Jugendschutzes einschließlich des Bereichs der erwachsenen Schutzbefohlenen ein vom Erzbistum Freiburg angebotenes Schulungsangebot wahrnehmen.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

Ort

Datum

---

Unterschrift der Erklärenden/des Erklärenden

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

Ort

Datum

---

Unterschrift der Person, die das Gespräch mit der Erklärenden/dem Erklärenden geführt hat

<sup>12</sup> Ist von der Person, die das Gespräch führt, auszufüllen.

## **Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Erklärung**

### **Bezug nimmt:**

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d Zugänglichkeit pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Filmaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Förderung des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

## **§ 5 Kirchlicher Dienst**

(1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten des kirchlichen Dienstes sind bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben zur Beachtung der besonderen kirchlichen Gesetze und Vorschriften verpflichtet. <sup>2</sup>Sie haben auch ihre persönliche Lebensführung nach den Vorschriften des kirchlichen Rechts einzurichten. <sup>3</sup>Das 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) <sup>1</sup>Beim Einstellungsgespräch oder bei Dienstantritt sind die Beschäftigten auf die gewissenhafte Einhaltung ihrer Dienstpflichten und auf die Beachtung der Verpflichtungen gem. Absatz 1 vom zuständigen Vorgesetzten hinzuweisen. <sup>2</sup>Diese Verpflichtungen sind mit dem Beschäftigten zu erörtern.

<sup>3</sup>Über 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."

<sup>4</sup>Diese Niederschrift ist vom Vorgesetzten und vom Beschäftigten zu unterzeichnen und zu den Personalakten zu nehmen.

## **§ 6 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung**

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

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

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

(2) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund

verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

<sup>5</sup>Zuweisung 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) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). <sup>2</sup>§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

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

## **§ 7 Qualifizierung<sup>13 14 15</sup>**

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

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. <sup>2</sup>In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>3</sup>Ferner werden hierbei auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Maßnahmen zu den Themen Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung erörtert. <sup>4</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>5</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

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

---

<sup>13</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 30.03.2011, S. 41

<sup>14</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 27 vom 28.12.2011, S. 156

<sup>15</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 29 vom 31.10.2014, S. 415

## Abschnitt II Arbeitszeit

### § 8 Regelmäßige Arbeitszeit<sup>16 17 18 19 20 21</sup>

(1) <sup>1</sup>Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 39,5 Stunden. <sup>2</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) <sup>1</sup>Die Wochenarbeitszeit nach Absatz 1 wird für Beschäftigte mit Beginn des Monats, in dem sie ihr 60. Lebensjahr vollenden, um eine halbe Stunde verkürzt.

<sup>2</sup>Die Wochenarbeitszeit nach Absatz 1 bzw. die verkürzte Wochenarbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 wird für Beschäftigte,

- a) denen für ein Kind unter zwölf Jahren Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde, oder
- b) die eine/n Angehörige/n<sup>22</sup>, bei der/dem gemäß § 15 SGB XI mindestens Pflegegrad 2 festgestellt wurde<sup>23</sup> und die/der Leistungen gem. §§ 36, 37 oder 38 SGB XI erhält, regelmäßig wenigstens fünf Stunden pro Woche in häuslicher Umgebung tatsächlich pflegen,

auf Antrag um eine Stunde verkürzt. <sup>3</sup>Liegen mehrere Tatbestände nach Satz 2 vor, verbleibt es bei einer Verkürzung um insgesamt eine Stunde. <sup>4</sup>Die Verkürzung nach Satz 2 beginnt bei Vorliegen der Voraussetzungen mit Beginn des der Antragstellung folgenden Kalendermonats und endet mit Ablauf des Kalendermonats, in dem ihre Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. <sup>5</sup>Die Beschäftigten sind verpflichtet, jede Änderung unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen entsprechende Nachweise zu erbringen.

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

<sup>7</sup>Ein Wahlrecht zwischen Verkürzung der Arbeitszeit und Entgelterhöhung besteht bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten nicht.

---

<sup>16</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

<sup>17</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 23 vom 17.08.2010, S. 403

<sup>18</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 27 vom 28.12.2011, S. 156

<sup>19</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 37 vom 30.12.2013, S. 228

<sup>20</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.05.2017, S. 53

<sup>21</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 14.08.2018, S. 319

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

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

(3) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden. <sup>3</sup>Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines zum Zweck des Abbaus bereits erwirtschafteter Zeitguthaben gewährten oder im Rahmen eines Gleitzeitmodells zugelassenen Zeitausgleichs tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

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

(4) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(5) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen werden die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die notwendigen Reisezeiten als Arbeitszeit gewertet. <sup>2</sup>Es werden für jeden Tag einschließlich der Reisezeit höchstens zehn Stunden berücksichtigt.

### **§ 8a Regelmäßige Arbeitszeit für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst<sup>24 25</sup>**

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

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

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

---

<sup>24</sup> Neu eingefügt mit Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

<sup>25</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 14.08.2018, S. 319

## **§ 9 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen<sup>26 27</sup>**

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

(2) <sup>1</sup>An dem Tage vor Karfreitag, vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag wird ab 12.00 Uhr, am Tag vor dem 1. Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ganztags Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. <sup>2</sup>Dem 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<sup>28 29</sup>**

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

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

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

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

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

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

<sup>26</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 27.10.2017, S. 103

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

<sup>28</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

<sup>29</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 14.08.2018, S. 319

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

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

### **§ 11 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit<sup>30 31 32 33</sup>**

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

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

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2

<sup>30</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 30.03.2011, S. 41

<sup>31</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 16.04.2014, S. 309

<sup>32</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

<sup>33</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 24.04.2020, S. 317

Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf 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. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

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

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

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

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

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

nicht gewährt werden.

(4) gestrichen

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

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

(7) <sup>1</sup>Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 15 und 15 Ü sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. <sup>2</sup>Beschäftigte 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. <sup>3</sup>Satz 1 gilt auch

für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/-Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14 und 15 und 15 Ü eingruppiert sind.

(8) <sup>1</sup>Für 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.

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

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

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

(9a) <sup>1</sup>Bei Beschäftigten, die im Bereich der Krankenhausseelsorge oder der Notfallseelsorge tätig sind, sind Rufbereitschaftszeiten an Stelle einer Bezahlung nach Absatz 9 in der Regel durch Arbeitsbefreiung auszugleichen, sofern der Beschäftigte den Ausgleich in Form der Bezahlung nicht ausdrücklich wünscht. <sup>2</sup>Der Ausgleich der Rufbereitschaftszeit erfolgt dabei im Verhältnis 8 zu 1 (für acht Stunden Rufbereitschaft wird eine Stunde Arbeitsbefreiung gewährt). <sup>3</sup>Abweichend von Satz 2 erfolgt der Ausgleich für Samstage, Sonntage und Feiertage im Verhältnis 6 zu 1. <sup>4</sup>Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und sodann im Verhältnis 1 zu 1,2 durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen. <sup>5</sup>Für die Zeit der Rufbereitschaft und für die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. <sup>6</sup>Die Arbeitsbefreiung ist binnen sechs Monaten nach Beendigung des jeweiligen Rufbereitschaftsdienstes zu erteilen. <sup>7</sup>Bei der zeitlichen Festlegung der Arbeitsbefreiung sind die Wünsche der Beschäftigten/des Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Freizeitausgleichsansprüche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. <sup>8</sup>Im Fall einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während des Zeitausgleichs tritt eine Minderung des Ausgleichsanspruchs nicht ein. <sup>9</sup>Wird die Arbeitsbefreiung nicht innerhalb der

genannten Frist erteilt, erfolgt der Ausgleich der Rufbereitschaft und der Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft nach Absatz 9.  
<sup>10</sup>Berechnungsgrundlage ist dabei das Entgelt des Monats, in dem die Rufbereitschaft abgeleistet wurde.

(10) <sup>1</sup>Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird in der Anlage 2 zur AVO geregelt.  
<sup>2</sup>Unabhängig von den Vorgaben des Absatzes 10 kann der Dienstgeber einen Freizeitausgleich anordnen, wenn dies zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist.

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

(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<sup>34</sup>**

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

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

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

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

(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.

---

<sup>34</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

## **§ 13 Arbeitszeitkonto**

*(vorerst nicht besetzt)*

## **§ 14 Teilzeitbeschäftigung**

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

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

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

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

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

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

## **Abschnitt III Beschäftigungszeit, Ausschlussfrist**

### **§ 15 Beschäftigungszeit**

<sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Dienstgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 33, es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. <sup>3</sup>Wechseln Beschäftigte zwischen Dienstgebern, die gemäß § 1 Absatz 1 vom Geltungsbereich dieser Ordnung erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Dienstgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. <sup>4</sup>Die/der Beschäftigte hat die anrechnungsfähigen Zeiten nach Satz 3 innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Dienstgeber nachzuweisen. <sup>5</sup>Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. <sup>6</sup>Kann 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** <sup>35 36</sup>

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

<sup>3</sup>Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für gesetzliche Ansprüche, die auf strafbaren Handlungen oder unerlaubten Handlungen bzw. die auf vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung beruhen sowie auf Ansprüche der Beschäftigten auf den gesetzlichen Mindestlohn/Mindestentgelt.

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

## **Abschnitt IV Eingruppierung, Entgelt, sonstige Leistungen**

### **§ 17 Eingruppierung**<sup>37</sup>

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

(2) <sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe,

<sup>35</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 26 vom 29.12.2017, S. 150

<sup>36</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 16.08.2019, S. 129

<sup>37</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 20 vom 25.07.2012, S. 311

Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit).<sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

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

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

### **§ 17a Eingruppierung in besonderen Fällen<sup>38 39</sup>**

<sup>1</sup>Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 17 Absatz 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 17 Absatz 1 Satz 4 bis 8), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 18 sinngemäß. <sup>3</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. <sup>4</sup>Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. <sup>5</sup>Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 18 sinngemäß.

### **§ 18 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit<sup>40 41 42</sup>**

(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) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9a bis 14 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 22 Absatz 4 Satz 1 bis 4 ergeben hätte. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten; bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe gilt Satz 1 entsprechend.

### **§ 19 Tabellenentgelt<sup>43</sup>**

<sup>38</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 20 vom 25.07.2012, S. 311

<sup>39</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

<sup>40</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

<sup>41</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 20 vom 25.07.2012, S. 311

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

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

## **§ 20 –gestrichen-<sup>44, 45, 46</sup>**

## **§ 21 Stufen der Entgelttabelle<sup>47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58</sup>**

(1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen jeweils sechs Stufen. <sup>2</sup>Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung (Anlage 1 zur AVO) geregelt.

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

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

(2b) <sup>1</sup>Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt eine Zuordnung zur Stufe 3.

(2c)<sup>59</sup> Bei dem Wechsel einer/eines Beschäftigten von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt (Wechsel in der Zuständigkeit der nach Art. 7 Grundordnung gebildeten Kommission), gilt:

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

---

<sup>42</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

<sup>43</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

<sup>44</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

<sup>45</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 35 vom 17.12.2010, S. 479

<sup>46</sup> Wegfall siehe Amtsblatt Nr. 14 vom 21.05.2012, S. 266

<sup>47</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

<sup>48</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 23 vom 17.08.2010, S. 403

<sup>49</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 20 vom 25.07.2012, S. 311

<sup>50</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 11.12.2012, S. 415

<sup>51</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 17.04.2013, S. 64

<sup>52</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 15.07.2013, S. 109

<sup>53</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 30.04.2015, S. 116

<sup>54</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.05.2017, S. 53

<sup>55</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 27.10.2017, S. 103

<sup>56</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 26 vom 29.12.2017, S. 150

<sup>57</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 17.04.2019, S. 41

<sup>58</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

<sup>59</sup> Diese Regelung beruht auf dem Zentral-KODA-Beschluss vom 23.11.2016.

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

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

(2e) Unabhängig von den Bestimmungen der Absätze 2 bis 2d kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

(3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 22 Absatz 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

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

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

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

(4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 22 Absatz 2 bleibt unberührt. <sup>4</sup>Abweichungen von Satz 2 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung (Anlage 1 zur AVO) geregelt.

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

## **Anhang zu § 21: - aufgehoben - <sup>60</sup>**

---

<sup>60</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 20 vom 25.07.2012, S. 311

## **§ 21a Stufen der Entgelttabelle der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst<sup>61 62 63 64 65 66 67 68</sup>**

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

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

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

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

(2c)<sup>69</sup> Bei dem Wechsel einer/eines Beschäftigten von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt (Wechsel in der Zuständigkeit der nach Art. 7 Grundordnung gebildeten Kommission), gilt:

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

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

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

(2e) Unabhängig von den Bestimmungen der Absätze 2 bis 2d kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

---

<sup>61</sup> Neu eingefügt mit Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

<sup>62</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 23 vom 17.08.2010, S. 403

<sup>63</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 30.04.2015, S. 116

<sup>64</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 25.11.2015, S. 231

<sup>65</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.04.2016, S. 356

<sup>66</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.05.2017, S. 53

<sup>67</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 17.04.2019, S. 41

<sup>68</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

<sup>69</sup> Diese Regelung beruht auf dem Zentral-KODA-Beschluss vom 23.11.2016.

(3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 22 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

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

<sup>2</sup>Abweichend von Absatz 1 ist Endstufe die Stufe 4

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

<sup>3</sup>Abweichend von Satz 1 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils C, Ziffer 8.1 des Entgeltgruppenverzeichnisses in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

<sup>4</sup>Ergeben sich bei der Stufenzuordnung zum Zeitpunkt der Einstellung gemäß Absatz 2a überschießende Zeiten, so sind diese auf die Stufenlaufzeiten nach den Sätzen 1 und 3 anzurechnen.

(4) Ein nach der Anlage 5b zur AVO geleistetes Berufspraktikum wird auf die Stufenlaufzeit nach Absatz 3 angerechnet.

(4a) Eine nach der Anlage 5c zur AVO geleistete praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher wird auf die Stufenlaufzeit nach Absatz 3 mit einem Jahr angerechnet.

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

(6) <sup>1</sup>Soweit in der AVO und AVO-ÜberleitungsVO auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
2	S 2
4	S 3

5	S 4
6	S 5
8	S 6 bis S 8b
9a	S 9 bis S 11a
9b	S 11b bis S 14
10	S 15 und S 16
11	S 17
12	S 18.

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

### **§ 21b Ergänzungsentgelt für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst<sup>70 71 72 73</sup>**

(1) Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (Teil C Ziffer 8.1 der Anlage 1 zur AVO) erhalten ab dem Jahr 2010 mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember ein Ergänzungsentgelt ausgezahlt. <sup>2</sup>Der jeweilige Auszahlungsbetrag ergibt sich aus dem in der Anlage 2 zur AVO festgelegten Vomhundertsatz des Tabellenentgelts, das den Beschäftigten für den Monat Dezember desselben Jahres jeweils zusteht.

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

(3)<sup>74</sup> Wechseln Beschäftigte zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt (Wechsel

<sup>70</sup> Neu eingefügt mit Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

<sup>71</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.05.2017, S. 53

<sup>72</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 17.04.2019, S. 41

<sup>73</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 16.08.2019, S. 129

<sup>74</sup> Diese Regelung beruht auf dem Zentral-KODA-Beschluss vom 23.11.2016.

in der Zuständigkeit der nach Art. 7 Grundordnung gebildeten Kommission), erhalten sie auf Antrag beim Ausscheiden ein anteiliges Ergänzungsentgelt. Der Anspruch nach Satz 1 beträgt 2,00 v.H. für jeden Kalendermonat, in dem die Beschäftigten Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen. An die Stelle des Tabellenentgelts des Monats Dezember tritt das Tabellenentgelt, das den Beschäftigten im letzten Kalendermonat vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusteht. Absätze 4 und 5 finden entsprechende Anwendung.

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

(5) Das ausgezahlte Ergänzungsentgelt ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

## **§ 22 Allgemeine Regelungen zu den Stufen<sup>75 76 77 78 79 80 81 82 83</sup>**

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

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

(3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 21 Absatz 3 Satz 1 beziehungsweise § 21a Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- 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,

<sup>75</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

<sup>76</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 23 vom 17.08.2010, S. 403

<sup>77</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 30.03.2011, S. 41

<sup>78</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 20 vom 25.07.2012, S. 311

<sup>79</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 11.12.2012, S. 415

<sup>80</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 30 vom 27.12.2016, S. 463

<sup>81</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 27.10.2017, S. 103

<sup>82</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

<sup>83</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 09.04.2021, S. 47

f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Abweichend von Satz 2 werden Unterbrechungszeiten auf die Stufenlaufzeit angerechnet:

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

<sup>4</sup>Bei 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. <sup>5</sup>Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte.<sup>84</sup>

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

<sup>3</sup>Ist der Garantiebtrag höher als der Unterschiedsbetrag bei stufengleicher Zuordnung, wird als Garantiebtrag der Unterschiedsbetrag gezahlt.

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

---

<sup>84</sup> Für Lehrkräfte als „Erfüller“ gilt die Höhergruppierung von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13 nicht als Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe. Bezüglich der weiteren Ausnahmen siehe Anlage 4c zur AVO „Dienstordnung für Lehrkräfte im Religionsunterricht“ sowie Anlage 4d zur AVO „Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte“.

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

### **§ 22a Stufenzuordnung bei Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe<sup>85 86 87 88</sup>**

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

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

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

<sup>3</sup>Satz 1 gilt entsprechend, wenn Lehrkräfte aufgrund eines Einsatzes an einer anderen Schulart in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert werden und eine erneute Einsatzänderung zu einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe führt.

---

<sup>85</sup> Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 11.12.2012, S. 415

<sup>86</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 14.08.2018, S. 319

<sup>87</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 16.08.2019, S. 129

<sup>88</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 09.04.2021, S. 47

## § 23 Kinderzulage<sup>89 90 91 92</sup>

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte 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. <sup>2</sup>Die Höhe der Kinderzulage ergibt sich aus der Anlage 2 zur AVO. <sup>3</sup>Die Kinderzulage wird vom Ersten des Monats an gezahlt, in den das hierfür maßgebende Ereignis fällt. <sup>4</sup>Sie wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tage vorgelegen haben. <sup>5</sup>Im übrigen gelten hinsichtlich der Berechnung und Auszahlung der Kinderzulage die in § 30 Absätze 1 bis 5 getroffenen Regelungen entsprechend.

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

(3) <sup>1</sup>Ist neben dem Beschäftigten eine andere Person als Kirchenbeamtin/Kirchenbeamter im Geltungsbereich der KBO tätig oder ist sie auf Grund einer solchen Tätigkeit nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und steht ihr nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften für das jeweilige Kind kinderbezogener Familienzuschlag zu, wird die Kinderzulage nur in den Fällen des Satzes 2 gewährt. <sup>2</sup>Erreicht der kinderbezogene Familienzuschlag der anderen Person auf Grund von Teilzeitbeschäftigung nicht die Höhe der Kinderzulage nach Absatz 1 Satz 2, erhält die/der Beschäftigte die Kinderzulage in der Höhe, wie sie dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, höchstens jedoch in der Höhe, dass sie zusammen mit dem kinderbezogenen Familienzuschlag für den Ehegatten den in Anlage 2 zur AVO für Vollzeitbeschäftigte festgelegten Betrag nicht überschreitet.

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

<sup>89</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

<sup>90</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

<sup>91</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 11.12.2012, S. 415

<sup>92</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 17.04.2019, S. 41

den in Anlage 2 zur AVO für Vollzeitbeschäftigte festgelegten Betrag nicht überschreitet.

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

<sup>3</sup>Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn eine andere Person im Dienst

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

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

(5) Die Kinderzulage ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

## **§ 24 - gestrichen - <sup>93</sup>**

---

<sup>93</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

## § 25 Jahressonderzahlung<sup>94 95 96 97</sup>

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

(2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen

	im Kalenderjahr		
	2019	2020	2021
E 1 bis E 8	87,37 v.H.	84,73 v.H.	83,65 v.H.
E 9a bis E 12	72,81 v.H.	70,61 v.H.	69,71 v.H.
E 13 bis E 15	48,54 v.H.	47,07 v.H.	46,47 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.

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

<sup>5</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. <sup>6</sup>Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>7</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>8</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder

<sup>94</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

<sup>95</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.05.2017, S. 53

<sup>96</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 17.04.2019, S. 41

<sup>97</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

Fortzahlung des Entgelts nach § 26 haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absätze 1 und 2 Mutterschutzgesetz
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

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

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

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

(7)<sup>98</sup> Wechseln Beschäftigte vor dem 1. Dezember zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt (Wechsel in der Zuständigkeit der nach Art. 7 Grundordnung gebildeten Kommission), erhalten sie auf Antrag eine anteilige Jahressonderzahlung. Der Anspruch nach Satz 1 beträgt ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Beschäftigten Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen. An die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 treten die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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

---

<sup>98</sup> Diese Regelung beruht auf dem Zentral-KODA-Beschluss vom 23.11.2016.

## § 26 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung<sup>99 100</sup>

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

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

<sup>4</sup>Der 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. <sup>5</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>6</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>7</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 die für diese Ausfalltage auf Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage selbst unberücksichtigt. <sup>8</sup>Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. <sup>9</sup>Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen. <sup>10</sup>Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraumes eingetreten.

## § 27 Entgelt im Krankheitsfall<sup>101 102</sup>

(1) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 26. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die

<sup>99</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

<sup>100</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 37 vom 30.12.2013, S. 228

<sup>101</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

<sup>102</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 37 vom 30.12.2013, S. 228

gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne von § 3a und § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.<sup>4</sup>Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem festgesetzten Nettokrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. <sup>3</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 26; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Dienstgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden. <sup>5</sup>Im Falle der Arbeitsverhinderung nach § 3a Entgeltfortzahlungsgesetz stehen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers das Krankengeld nach § 44a SGB V oder die tatsächlichen Leistungen des privaten Krankenversicherungsträgers oder des Beihilfeträgers gleich.<sup>6</sup>Steht 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) <sup>1</sup>Der 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. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

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

## § 28 Besondere Zahlungen<sup>103 104 105 106</sup>

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

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit

a) von 10 Jahren in Höhe von 100 Euro,

b) von 20 Jahren in Höhe von 200 Euro,

c) von 25 Jahren in Höhe von 300 Euro,

d) von 40 Jahren in Höhe von 400 Euro,

e) von 50 Jahren in Höhe von 500 Euro.

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

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

<sup>103</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 36 vom 30.12.2014, S. 465

<sup>104</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.05.2017, S. 53

<sup>105</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 17.04.2019, S. 41

<sup>106</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 29 vom 24.11.2021, S.190

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

### **§ 29 Geburtsbeihilfe<sup>107 108</sup>**

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

(2) <sup>1</sup>Die Geburtsbeihilfe beträgt für die Beschäftigten in den Entgeltgruppen

13 bis 15      500 Euro,

9a bis 12      650 Euro,

1 bis 8        800 Euro.

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

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

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

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

### **§ 30 Berechnung und Auszahlung des Entgelts<sup>109 110</sup>**

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

<sup>107</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 37 vom 30.12.2013, S. 228

<sup>108</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

<sup>109</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 18 vom 22.06.2010, S. 339

<sup>110</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 14.08.2018, S. 319

sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 26 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

<sup>5</sup>Teilen 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.

<sup>6</sup>Soweit 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) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 8 Absatz 1 bzw. § 8a Absatz 1) zu teilen.

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

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

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

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

## **§ 31 Betriebliche Altersversorgung**

Die betriebliche Altersversorgung wird gewährleistet

- a) für die Beschäftigten der Erzdiözese und deren unmittelbaren Einrichtungen sowie der bis 30. Juni 2004 bei der VBL beteiligten Kirchengemeinden oder Gesamtkirchengemeinden nach Maßgabe der Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Versorgungsordnung) - Anlage 10 zu dieser Ordnung -;

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

## **Abschnitt V Urlaub und Arbeitsbefreiung**

### **§ 32 Erholungsurlaub<sup>111 112 113</sup>**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 26). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. <sup>3</sup>Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit

<sup>111</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 14 vom 21.05.2012, S. 266

<sup>112</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 11.12.2012, S. 415

<sup>113</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 37 vom 30.12.2013, S. 228

Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>4</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>6</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

(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) <sup>1</sup>Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. <sup>2</sup>Er 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) <sup>1</sup>Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.

<sup>2</sup>Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni des folgenden Urlaubsjahres zu nehmen. <sup>3</sup>Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zu diesem Zeitpunkt genommen werden, gilt Folgendes:

- a) bei dienstlichen oder betrieblichen Hinderungsgründen ist der Urlaub spätestens bis zum 31. Dezember des Jahres, das dem Jahr folgt, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, zu gewähren und zu nehmen,
- b) kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, ist er innerhalb von 15 Monaten nach Beendigung des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist, zu nehmen.

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

<sup>5</sup>Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen ist, verfällt.

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

<sup>2</sup>Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel. <sup>3</sup>Satz 2 gilt nicht während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente auf Zeit gemäß § 38 Abs. 2 Satz 6.

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

### **§ 32a Zusatzurlaub<sup>114</sup>**

Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs finden die Bestimmungen, die für Kirchenbeamte der Erzdiözese Freiburg gelten, hinsichtlich Grund und Dauer sinngemäß Anwendung. Im Übrigen gilt § 32 mit Ausnahme von Absatz 5 Satz 1.

### **§ 33 Sonderurlaub<sup>115</sup>**

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

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

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

---

<sup>114</sup> Neu eingefügt, siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

<sup>115</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 23 vom 17.08.2010, S. 403

## § 34 Arbeitsbefreiung bei vorübergehender Verhinderung <sup>116 117 118 119 120</sup>

121 122 123 124 125

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

- |    |   |                     |
|----|---|---------------------|
| a) | Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort  | ein Arbeitstag,     |
|    | wenn im Haushalt mindestens zwei Kinder leben, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, insgesamt   | zwei Arbeitstage,   |
| b) | 20-, 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum  | ein Arbeitstag,     |
| c) | Niederkunft der Ehefrau   | ein Arbeitstag,     |
|    | - bei der Geburt des zweiten und jedes weiteren Kindes, wenn ein Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, zu versorgen ist und eine andere Betreuungsperson für diesen Zweck nicht zur Verfügung steht, für die Dauer des Klinikaufenthaltes, höchstens jedoch zusätzlich | fünf Arbeitstage,   |
| d) | Tod des Ehegatten bzw. Lebenspartners nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz   | fünf Arbeitstage,   |
|    | - wenn im Haushalt ein Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, lebt und der verstorbene Ehegatte das Kind bisher versorgt hat, zusätzlich  | sieben Arbeitstage, |
| e) | Tod eines Kindes <sup>126</sup>   | fünf Arbeitstage,   |

<sup>116</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 30.03.2011, S. 41

<sup>117</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 37 vom 30.12.2013, S. 228

<sup>118</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 29 vom 31.10.2014, S. 415

<sup>119</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 30.04.2015, S. 116

<sup>120</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 25.11.2015, S. 231

<sup>121</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.05.2017, S. 53

<sup>122</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 24.04.2020, S. 317

<sup>123</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 21 vom 23.07.2020, S. 363

<sup>124</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 5 vom 23.02.2021, S. 17

<sup>125</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 20.07.2021, S. 127

<sup>126</sup> Der Tatbestand schließt auch den Tod eines ungeborenen Kindes ein.

- |    |  |                                       |
|----|--|---------------------------------------|
| f) | Tod eines Elternteils  | zwei Arbeitstage,                     |
| g) | Tod eines sonstigen Angehörigen <sup>127</sup> für die Teilnahme am Tag der Beisetzung   | ein Arbeitstag,                       |
| h) | Taufe, Erstkommunion, Firmung oder Konfirmation und kirchliche Eheschließung der/des Beschäftigten, eines Kindes der/des Beschäftigten sowie Übernahme eines Tauf- oder Firmpatenamtes   | ein Arbeitstag,                       |
| i) | kirchliche Feier des 25-jährigen Jubiläums der kirchlichen Eheschließung der Beschäftigten/ des Beschäftigten  | ein Arbeitstag,                       |
| j) | Erkrankung   |                                       |
|    | aa) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu insgesamt   | sieben Arbeitstage im Kalenderjahr,   |
|    | für Alleinerziehende bis zu insgesamt  | vierzehn Arbeitstage im Kalenderjahr, |
|    | bb) sonstiger Angehöriger <sup>127</sup> bis zu insgesamt  | fünf Arbeitstage im Kalenderjahr,     |
|    | cc) des Ehegatten oder einer anderen Betreuungsperson, wenn die Beschäftigte/der Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres/seines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu insgesamt | fünf Arbeitstage im Kalenderjahr.     |

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

---

<sup>127</sup> Sonstige Angehörige im Sinne dieser Vorschrift sind Ehepartner/innen und Lebenspartner/innen nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz sowie Verwandte in gerader Linie 1. und 2. Grades (Eltern, Kinder, die das 12. Lebensjahr vollendet haben, Großeltern und Enkel) und Verwandte in der Seitenlinie 2. Grades (Geschwister) sowie Schwägerinnen in gerader Linie 1. und 2. Grades (Schwiegereltern, Schwiegerkinder, Stiefeltern, Stiefkinder, Stiefgroßeltern und Stiefenkel).

Anspruch nach § 44a Absatz 3 SGB XI (Pflegeunterstützungsgeld) für diese Zeit nicht besteht.

k) Ärztliche Behandlung der Beschäftigten/

des Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,

erforderliche  
nachgewiesene  
Abwesenheitszeit  
einschließlich  
erforderlicher  
Wegezeiten

(2) <sup>1</sup>Die/der nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beschäftigte wird bei Erkrankung eines Kindes (Absatz 1 Buchstabe j Doppelbuchstabe aa)) in dem Umfang von der Arbeit freigestellt, wie eine/ein in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte/versicherter Beschäftigte/Beschäftigter gemäß § 45 SGB V Anspruch auf Krankengeld und Arbeitsbefreiung geltend machen kann. <sup>2</sup>Das Entgelt (§ 19) wird für die Dauer von insgesamt sieben Arbeitstagen im Kalenderjahr bzw. bei Alleinerziehenden für vierzehn Arbeitstage im Kalenderjahr fortgezahlt. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beschäftigte ohne Anspruch nach § 45 SGB V.

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

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

(4a) <sup>1</sup>Bei (Teil-)Schließungen von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen und Einrichtungen für Menschen mit Behinderung außerhalb regulär geplanter Schließungstage (zum Beispiel Ferienzeiten und Brückentage) und der dadurch hervorgerufenen Betreuungsnotwendigkeit von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, ist Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu 10 Arbeitstagen zu gewähren. <sup>2</sup>Der Anspruch nach Satz 1 besteht dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen werden, oder deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird, oder wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben wird oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird, oder das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht und auch anderweitig keine Betreuung gegeben ist. <sup>3</sup>Die Schließung der Schule, der Einrichtung zur Betreuung von Kindern oder der Einrichtung für

Menschen mit Behinderung, das Betretungsverbot, die Verlängerung der Schul- oder Betriebsferien, die Aussetzung der Präsenzpflcht in einer Schule, die Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder das Vorliegen einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch der Einrichtung abzusehen, ist dem Dienstgeber auf geeignete Weise nachzuweisen; der Dienstgeber kann die Vorlage einer Bescheinigung der Einrichtung oder der Schule verlangen. <sup>4</sup>Der Anspruch nach Satz 1 besteht nur insoweit, als aus den in § 45 Absatz 2a Satz 3 SGB V genannten Fällen für diese Zeit kein Anspruch auf Krankengeld besteht und der Arbeitsbefreiung keine dienstlichen Gründe entgegenstehen. <sup>5</sup>Die Tage der Arbeitsbefreiung nach Absatz 4 Satz 1 und Absatz 4a Satz 1 dürfen zusammen 10 Arbeitstage nicht überschreiten.

(5) <sup>1</sup>Beschäftigte, die auf eigenen Antrag an für die Berufsausübung geeigneten und förderlichen Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung teilnehmen, erhalten unter Fortzahlung des Entgelts Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr, soweit dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Hat 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. <sup>3</sup>Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach Satz 1 kann im Einverständnis zwischen Dienstgeber und Beschäftigtem auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden.

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

(6) <sup>1</sup>Beschäftigte, 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.

<sup>2</sup>Zur Teilnahme an Katholikentagen und ökumenischen Kirchentagen erhalten Beschäftigte, soweit dringende dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen, Arbeitsbefreiung bis zu zwei Arbeitstagen unter Fortzahlung des Entgelts.

(7) <sup>1</sup>Erkrankt 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. <sup>2</sup>Der 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<sup>128, 129 130 131</sup>**

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

(2) <sup>1</sup>Kalendermäßig 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. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und fachlichen Voraussetzungen und die persönlichen Voraussetzungen nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse erfüllt sind.

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

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

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

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

<sup>3</sup>Sachgrundlose Befristungen in anderen als den in Satz 2 genannten Fällen sind nur mit Zustimmung der Schiedsstelle<sup>132</sup> möglich. <sup>4</sup>Die Schiedsstelle prüft die Angemessenheit der sachgrundlosen Befristung im Einzelfall. <sup>5</sup>Die Befristung des

<sup>128</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

<sup>129</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 14 vom 21.05.2012, S. 266

<sup>130</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 27.10.2017, S. 103

<sup>131</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 39 vom 18.12.2020, S. 489

<sup>132</sup> Die Schiedsstelle ist mit jeweils einer Person von Seiten der Geschäftsstelle für Mitarbeitervertretungen und des Erzb. Ordinariats, die über arbeitsrechtliches Fachwissen verfügen, besetzt.

Beschäftigungsverhältnisses ist nur bei einem einstimmigen Votum der Schiedsstelle möglich.

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

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

(6) - *gestrichen* -

(7) Die §§ 36 und 37 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 4 unberührt.

### **§ 36 Führung auf Probe** <sup>133 134</sup>

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

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

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

### **§ 37 Führung auf Zeit** <sup>135 136</sup>

(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Folgende 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.

<sup>133</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

<sup>134</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 24.04.2020, S. 317

<sup>135</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

<sup>136</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 24.04.2020, S. 317

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

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

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Der/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 bis 4 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 bis 4. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag und die Zulage entfallen.

### **§ 38 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**<sup>137 138 139 140 141</sup>

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

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

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

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe

<sup>137</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

<sup>138</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 37 vom 30.12.2013, S. 228

<sup>139</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 33 vom 25.11.2015, S. 231

<sup>140</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.04.2016, S. 356

<sup>141</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 19 vom 14.08.2018, S. 319

nicht entgegenstehen und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung durch den Dienstgeber ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

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

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

**§ 38a Übergangsvorschrift für Beschäftigte, die Pflichtmitglied einer auf landesrechtlicher oder bundesrechtlicher Grundlage errichteten berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne von § 6 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI sind** <sup>142</sup>

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

**§ 39 Kündigung des Arbeitsverhältnisses** <sup>143 144 145</sup>

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

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

<sup>142</sup> Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr. 31 vom 30.12.2019, S. 242

<sup>143</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 22 vom 24.08.2009, S. 123

<sup>144</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 10 vom 12.05.2017, S. 53

<sup>145</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 8 vom 17.04.2019, S. 41

von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate
von mindestens 15 Jahren	7 Monate

zum Schluss eines Kalendermonats. <sup>3</sup>Beschäftigungszeiten nach § 15 Satz 3 werden mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt.

(1a)<sup>146</sup> Bei dem Wechsel einer/eines Beschäftigten von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt (Wechsel in der Zuständigkeit der nach Art. 7 Grundordnung gebildeten Kommission), werden auf die für die Kündigungsfrist maßgebliche Beschäftigungszeit (§ 15 Sätze 1 und 2) Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis bei einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt, mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt (Vorbeschäftigungszeiten von mehr als sechs Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet). Regelungen über die Probezeit bleiben hiervon unberührt.

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

## **§ 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.

---

<sup>146</sup> Diese Regelung beruht auf dem Zentral-KODA-Beschluss vom 23.11.2016.

## **Abschnitt VII Übergangs- und Schlussvorschriften**

### **§ 42 Auslegungsregeln**

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

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

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

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

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

### **§ 43 Inkrafttreten**

<sup>1</sup>Diese Verordnung tritt am 1. November 2008 in Kraft. <sup>2</sup>Sie 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).

## Anlagen zur AVO:

- Anlage 1: Entgeltgruppenverzeichnis
- Anlage 2: Regelung über die Höhe der Entgelte (Allgemeine Entgeltordnung)
- Anlage 3: Regelungen für besondere Entgelte und Aufwandsersatz
- a) Regelung über die Entgeltumwandlung
    - aa) Beschluss der Zentral-KODA
    - bb) Ergänzende Regelung
  - b) Reisekostenordnung
  - c) Regelung über die Gehaltsumwandlung zugunsten eines geleasteten Dienstfahrrads
- Anlage 4: Dienstordnungen für kirchliche Berufe
- a) Dienstordnung für Pastoralassistenten/Pastoralassistentinnen und Pastoralreferenten/Pastoralreferentinnen
  - b) Dienstordnung für Gemeindefreferenten/Gemeindefreferentinnen, Gemeindeassistenten/Gemeindeassistentinnen und Gemeindepriestern/Gemeindepriesterinnen
  - c) Dienstordnung für Lehrkräfte im Religionsunterricht
  - d) Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte
  - e) Dienstordnung für Lehrkräfte mit Versorgungszusage
  - f) Dienstordnung für Kirchenmusiker
  - g) Dienstordnung für die pädagogisch tätigen Beschäftigten in den Tageseinrichtungen für Kinder in der Erzdiözese Freiburg
  - h) Dienstordnung für Mesner
  - i) Sonderregelungen für Lehrkräfte am Sprachenkolleg für ausländische Studierende
- Anlage 5: 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
  - c) Regelung für Ausbildungsverhältnisse im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher
- Anlage 6: Ordnungen für besondere Einrichtungen und Dienstbereiche (derzeit unbesetzt)
- Anlage 7: Ordnungen für besondere arbeitsrechtliche Sachverhalte
- a) Ausbildungs- und Prüfungsordnungen (*vorerst nicht besetzt*)
  - b) Fort- und Weiterbildung
    - aa) Rahmenordnung für die Fort- und Weiterbildung kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
    - bb) Ordnung für die Fort- und Weiterbildung der erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in katholischen Tageseinrichtungen für Kinder
  - c) Supervision

- aa) Ordnung zur Regelung der Supervision für kirchliche Beschäftigte in der Erzdiözese Freiburg
- bb) Ordnung zur Regelung der Supervision für Lehrkräfte im Religionsunterricht
- d) Verordnung über den Arbeitzeitschutz
- e) 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: Regelungen zur Kurzarbeit

Anlage 9 Zuschuss Infektionsschutzgesetz

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