

Arbeitsvertragsordnung des Bistums Fulda

1) Allgemeiner Teil

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 3a Einrichtungsbezogene Gesundheitsförderung
- § 3b Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorglichen Angelegenheiten
- § 3c Dienstvereinbarungen
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 5 Qualifizierung

Abschnitt II Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 6a Kurzarbeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 7a Mobiles Arbeiten
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Bereitschaftszeiten
- § 10 Arbeitszeitkonto und Sabbatjahr
- § 11 Teilzeitbeschäftigung

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 12 Eingruppierung
- § 13 Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 Stufen der Entgelttabelle
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 Gehaltsumwandlung zugunsten eines geleasteten Dienstfahrrads
- § 19 Erschwerniszuschläge Fehlstelle
- § 20 Jahressonderzahlung
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall

- § 23 Besondere Zahlungen
- § 23a Kinderzulage
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 26 Erholungsurlaub
- § 27 Zusatzurlaub
- § 28 Sonderurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung

Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 30 Befristete Arbeitsverträge
- § 31 Führung auf Probe
- § 32 Führung auf Zeit
- § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 35 Zeugnis
- § 36 Ausschlussfrist

Abschnitt VI Sonderregelungen

- § 37 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Erziehungsdienst
- § 38 Besondere Regelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen
- § 39 nicht belegt
- § 40 nicht belegt

Abschnitt VII Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 41 Anwendung weiterer KODA-Regelungen
- § 42 Inkrafttreten

2) Besonderer Teil

- § 43 Anlagen

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

- 1) Diese Arbeitsvertragsordnung gilt für Beschäftigte
 - a) des Bistums, auch als Anstellungsträger von selbständig geführten Einrichtungen
 - b) der katholischen Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen
 - c) der Verbände von Kirchengemeinden
 - d) der sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
 - e) der sonstigen kirchlichen Rechtsträger unbeschadet ihrer Rechtsform; § 1 Absatz 2 der KODA-Ordnung ist zu beachten.

Protokollnotiz:

Die in dieser Arbeitsvertragsordnung verwendete Bezeichnung „Beschäftigte“ umfasst weibliche und männliche Arbeitnehmer.

- 2) Für Beschäftigte
 - a) in Kranken-, Heil- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen,
 - b) als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen,
 - c) als Lehrkräfte im Gestellungsvertrag,
 - d) als Hochschullehrer, wissenschaftliche Assistenten und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie angestellte Lehrbeauftragte an kirchlichen Hochschulen,
 - e) im liturgischen Dienst,
 - f) im Erziehungsdienst kirchlicher Kindertagesstätten

gilt diese Arbeitsvertragsordnung mit den für diese Bereiche bestehenden Sonderregelungen (vgl. insbesondere Abschnitt VI sowie die Anlagen 4, 5, 10 und 11).

- 3) Diese Arbeitsvertragsordnung gilt nicht für
 - a) Beschäftigte, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen, seelischen oder sonstigen Behinderung beeinträchtigt ist und

- deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,
- b) Beschäftigte, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern vorwiegend zu ihrer Betreuung,
 - c) Beschäftigte, die Arbeiten nach § 260 SGB III oder nach den §§ 19 und 20 des BSHG verrichten oder für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere Beschäftigte (§ 218 Absatz 1 Nr. 3 SGB III) gewährt werden,
 - d) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
 - e) Beschäftigte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe dieser Arbeitsvertragsordnung hinausgehende Vergütung erhalten, die Zulage nach § 16 Absatz 5 bleibt hierbei unberücksichtigt,
 - f) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV.

Protokollnotiz zu Absatz 3 Buchstabe e:

Ein über die höchste Entgeltgruppe der kirchlichen Entgelttabellen (KODA) hinausgehendes Entgelt ist ein monatliches Entgelt, das höher ist als das monatliche Entgelt, das dem Beschäftigten beim Wirksamwerden des Arbeitsvertrages in der Entgeltgruppe 15 zustehen würde.

Protokollnotiz zu Absatz 3 Buchstabe f:

§ 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV hat derzeit folgenden Wortlaut:

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

- 1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt,*
- 2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt.*

- 4) Soweit kirchliche Anstellungsträger die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) anwenden, bleiben diese Arbeitsverhältnisse von der Anwendung dieser Arbeitsvertragsordnung ausgeschlossen.

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- 1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich, unter Beachtung der kirchlichen Formvorschriften und Vertretungsregeln abgeschlossen; dem Beschäftigten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

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

Protokollnotiz:

Vorbehaltlich einer Geschäftsanweisung nach § 19 KVVG durch den Generalvikar sind die in § 1 Absatz 1 dieser Ordnung genannten Rechtsträger gehalten, die von der Bistums-KODA erstellten Arbeitsvertragsmuster gemäß Anhang 1 zu verwenden.

- 2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich und nach den kirchlichen Vertretungsregeln (gemäß KVVG) vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch die Arbeitsvertragsordnung vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.
- 3) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Beschäftigte im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei derselben Dienststelle oder bei derselben Einrichtung eingestellt wird.

Protokollnotiz zu § 2:

Bei Verträgen mit katholischen Kirchengemeinden sind insbesondere die §§ 14 und 17 des Kirchenvermögensverwaltungsgesetzes (KVVG) für die Diözese Fulda in der jeweiligen Fassung zu beachten.

Z.Zt. Fassung vom 31.01.1997:

§ 14 KVVG – Verbindlichkeit der Willenserklärung:

- (1) Willenserklärungen bedürfen zu ihrer Rechtsverbindlichkeit der Schriftform und der Unterschriften des Vorsitzenden oder seines Stellvertreters und eines Mitgliedes sowie der Beidrückung des Amtssiegels.
- (2) Hierdurch wird nach außen das Vorliegen eines ordnungsgemäß zustande gekommenen Beschlusses festgestellt.
- (3) Die Bestimmung des § 17 bleibt unberührt.

§ 17 KVVG – Genehmigung von Rechtsgeschäften und Rechtsakten

- (1) Nachstehend aufgeführte Rechtsgeschäfte und Rechtsakte der Kirchengemeinden bedürfen nach Maßgabe der festgelegten Wertgrenzen zu ihrer Rechtswirksamkeit der schriftlichen Genehmigung des Bischöflichen Generalvikariates:

1. Rechtsgeschäfte und Rechtsakte ohne Rücksicht auf den Gegenstandswert,

.....

h) Abschluss und vertragliche Änderung von Dienst- und Arbeitsverträgen,

i) Gerichtliche und außergerichtliche Vergleiche,

.....

s) Einleitung von Rechtsstreitigkeiten vor staatlichen Gerichten und deren Fortführung in einem weiteren Rechtszug, soweit es sich nicht um einen Eilfall handelt; im letzteren ist das Bischöfliche Generalvikariat unverzüglich zu benachrichtigen.

.....

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

- 1) Der Dienst in der katholischen Kirche fordert vom Dienstgeber und vom Beschäftigten die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenart, die sich aus dem Sendungsauftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfasstheit ergibt.
Grundlage des Verständnisses zwischen Beschäftigtem und Dienstgeber über das kirchliche Arbeitsverhältnis und seine Durchführung ist die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Anlage 1). Darüber hinaus sind die Bestimmungen der Artikel 4 und 5 der genannten Grundordnung in der jeweiligen Fassung unmittelbarer Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.
- 2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Dienstgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- 3) Es ist nicht erlaubt, ohne dienstliche Anweisung jemanden in die Akten und Dienstunterlagen Einsicht nehmen zu lassen oder solche auszuleihen. Alle dienstlichen Unterlagen und Akten, auch die vom Beschäftigten für dienstliche Zwecke selbst gefertigten Schriftstücke und Gegenstände, sind Eigentum des Dienstgebers. Sie sind jederzeit auf Anforderung des Dienstgebers, in jedem Fall aber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, unaufgefordert dem Dienstgeber oder seinem Beauftragten herauszugeben.
- 4) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Dienstgeber unverzüglich und unaufgefordert anzuzeigen.
Ausgenommen sind hiervon die üblichen Aufmerksamkeiten des täglichen Lebens von geringfügigem Wert (max. 30,00 €).
- 5) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 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. Dies gilt insbesondere, wenn die Nebentätigkeit gegen die katholische Kirche oder ihr Wirken gerichtet oder bestimmt ist, bzw. diese Tätigkeit und Umstände geeignet sind, das Ansehen der Kirche oder ihre Glaubens- und Sittenlehre zu bekämpfen oder öffentlich herabzusetzen.

- 6) Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, den Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten der Untersuchung trägt der Dienstgeber.

Protokollnotiz zu Absatz 6:

Im Übrigen wird verwiesen auf die Bestimmungen des Infektionsschutzgesetzes, der Biostoffverordnung und die Regelungen über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen.

- 7) Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden könnten, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- 8) Wenn der Beschäftigte seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt, haftet er dem Dienstgeber für den dadurch entstandenen Schaden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.
- 9) Vorschüsse und sonstige Forderungen des Dienstgebers werden im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig und können vom Dienstgeber mit offenen Gehaltszahlungen verrechnet werden.
- 10) Der Beschäftigte tritt hiermit seine etwaigen Schadensersatzansprüche gegen Dritte insoweit an den Dienstgeber ab, als er durch einen Dritten verletzt wurde und der Dienstgeber Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle leistet oder andere mit dem Schadensfall zusammenhängende Leistungen erbringt. Der Beschäftigte ist verpflichtet, die zur Erhebung der Ansprüche erforderlichen Auskünfte zu erteilen, soweit dies nicht gegen zwingende Datenschutzbestimmungen verstößt. Der Dienstgeber nimmt die Abtretung an.
- 11) Der Dienstgeber ist berechtigt, den Beschäftigten aus dienstlichen Gründen, insbesondere dann, wenn Anlass zur Besorgnis besteht, dass dienstliche Interessen durch eine Weiterbeschäftigung verletzt werden könnten, mit sofortiger Wirkung unter Fortzahlung des Entgelts und unter Fortgewährung der sonstigen vertraglichen Leistungen vom Dienst freizustellen. Eine Freistellung von mehr als vier Wochen ist jedoch nur dann

zulässig, wenn dies aus dringenden dienstlichen Gründen erforderlich ist. Dringende dienstliche Gründe liegen insbesondere dann vor, wenn wegen Verstoßes gegen die in Artikel 4 und 5 der Grundordnung aufgeführten Loyalitätsverpflichtungen das Ansehen des Dienstgebers oder der katholischen Kirche Schaden erleiden könnte.

Unabhängig vom Vorliegen sonstiger dienstlicher Gründe ist der Dienstgeber darüber hinaus berechtigt, nach Ausspruch einer Kündigung den Beschäftigten bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter Fortzahlung des Entgeltes und unter Fortgewährung der sonstigen vertraglichen Leistungen vom Dienst freizustellen.

- 12) In Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie sonstigen Einrichtungen zu deren Tätigkeitsbereich die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gehört, ist der Dienstgeber berechtigt, von dem Beschäftigten regelmäßig die Vorlage eines aktuellen erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses gemäß den jeweiligen Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) zu verlangen. Die hierbei anfallenden Kosten trägt der Dienstgeber.

§ 3a Einrichtungsbezogene Gesundheitsförderung

1.

Einrichtungsbezogene Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. Die einrichtungsbezogene Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die einrichtungsbezogene Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

2.

Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die Mitarbeitervertretung zu befragen. Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

3.

Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben unberührt.“

§ 3b

Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorglichen Angelegenheiten

- 1) *Angelegenheiten, die einem Beschäftigten im Zusammenhang mit seelsorgerischen Tätigkeiten oder zu seelsorgerischen Zwecken anvertraut wurden, unterliegen auch dann der Verschwiegenheitspflicht, wenn dieser nicht ausdrücklich zur Seelsorge beauftragt ist. Dies gilt auch über den Bereich eines Dienstgebers hinaus sowie nach Beendigung des Dienstverhältnisses.*
- 2) *Absatz 1 gilt nicht, soweit Tatsachen mitgeteilt werden, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Eine Verpflichtung, geplante Straftaten anzuzeigen, bleibt von Absatz 1 unberührt.*
- 3) *Ein Beschäftigter, der vor Gericht oder außergerichtlich über Angelegenheiten, für die Absatz 1 gilt, aussagen oder Erklärungen abgeben soll, bedarf hierfür der Genehmigung. Dies gilt auch dann, wenn die Voraussetzungen des § 54 Strafprozessordnung (StPO) oder § 376 Zivilprozessordnung (ZPO) nicht erfüllt sind. Die Genehmigung erteilt der Dienstgeber oder, wenn das Dienstverhältnis beendet ist, der letzte kirchliche Dienstgeber. 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) *Die Genehmigung als Zeuge auszusagen, soll nur zum Schutz des Beratungs- und Seelsorgegeheimnisses versagt werden. Ist der Mitarbeiter Partei oder Beschuldigter in einem gerichtlichen Verfahren oder soll sein Vorbringen der Wahrnehmung seiner berechtigten Interessen dienen, darf die Genehmigung auch dann, wenn die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllt sind, nur versagt werden, wenn die dienstlichen Rücksichten dies unabweisbar erfordern. Wird sie versagt, ist dem Mitarbeiter der Schutz zu gewähren, den er zur Vertretung seiner Interessen benötigt.*

§ 3c Dienstvereinbarungen

Für das Dienstverhältnis gelten die nach § 38 MAVO abgeschlossenen Dienstvereinbarungen in ihrer jeweils geltenden Fassung, soweit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vom persönlichen und sachlichen Geltungsbereich der Dienstvereinbarung erfasst wird.

Werden der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter durch die Dienstvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung zulässig.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Personalgestellung

- 1) Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Entsprechende Regelungen in den Statuten für Pastoral- und Gemeindereferenten im Bistum Fulda bleiben unberührt.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

1. *Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*
2. *Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

- 2) 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). § 613 a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

§ 5 Qualifizierung

- 1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Dienstgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Bistums-KODA Fulda versteht Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- 2) Beschäftigte haben – auch in den Fällen bei oder nach längerer Abwesenheit – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch alle zwei Jahre zu führen.
- 3) Es gilt die Ordnung zur Fort- und Weiterbildung (Anlage 2) und die Ordnung über die Gewährung und Finanzierung von Praxisbegleitung im Bistum Fulda (Anlage 3).

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- 1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, beträgt 39 Stunden. Im Thüringischen Teil des Bistums Fulda beträgt sie 40 Stunden.
Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- 2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.
- 3) Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollnotiz zu § 6 Absatz 3 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

- 4) a) Werktägliche Arbeitszeit: gemäß § 7 Absatz 1 Nr. 1 ArbZG wird von folgender Bestimmung des § 3 ArbZG abgewichen:
Die Arbeitszeit kann auf über 10 Stunden werktäglich nur mit Zeitausgleich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und zumindest 30 v.H. der Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft fällt. Arbeitszeitrechtlich ist die Arbeitsbereitschaft am Arbeitsplatz zu leisten und grundsätzlich der Arbeitszeit zuzurechnen.
- b) Ruhezeit: gemäß § 7 Absatz 1 Nr. 3 ArbZG wird von § 5 Absatz 1 ArbZG abgewichen:
Die Ruhezeit kann bis zu sieben Mal innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von 4 Wochen, aber maximal an drei aufeinander folgenden Tagen von 11 auf bis zu 9 Stunden gekürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung durch entsprechende

Verlängerung der Ruhezeit innerhalb von zwei Kalendermonaten oder 8 Wochen ausgeglichen wird.

c) Nachtarbeit:

aa) Gemäß § 7 Absatz 1 Nr. 4a ArbZG wird von § 6 Absatz 2 ArbZG wie folgt abgewichen:

Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtbeschäftigten kann auf über 10 Stunden täglich nur mit Zeitausgleich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und zumindest 30 v.H. Arbeitsbereitschaft fällt.

bb) Gemäß § 7 Absatz 2 Nr. 3 ArbZG wird von § 6 Absatz 2 ArbZG wie folgt abgewichen:

Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtbeschäftigten kann bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von 4 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Protokollnotiz zu § 6 Absatz 4:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

- 5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- 6) Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind im Rahmen eines Zeitraumes von bis zu einem Jahr auszugleichen.
- 7) Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind im Rahmen eines Zeitraumes von bis zu einem Jahr auszugleichen.
- 8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit. Die Dienstvereinbarungen nach den Absätzen 6 und 7 sind von der MAV der DiAG-MAV vor Abschluss zur Kenntnis zu bringen.
- 9) a) Bei eintägigen Dienstreisen wird als Arbeitszeit nur die Zeit der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Dienstort angerechnet.

b) Bei mehrtägigen Dienstreisen werden Tage, die nicht An- und Abreisetage sind, mit pauschal 10 Stunden täglicher Arbeitszeit angerechnet.

Bei Dienstreisen, auf denen im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren Arbeitsbereitschaft innerhalb der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Dienort anfällt, wird auf Nachweis der Dienstreisetag ohne An- und Abreise pauschal mit 12 Stunden angerechnet.

c) Die notwendige Reisezeit wird neben der dienstlichen Inanspruchnahme im Sinne von Absatz 9a und 9b grundsätzlich im vollen Umfang als Arbeitszeit bewertet, wobei für die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme und für die notwendige Reisezeit insgesamt höchstens 10 Stunden als tägliche Arbeitszeit angerechnet werden. Reisezeiten an Samstagen und Sonntagen, an denen notwendige Reisezeit ohne dienstliche Inanspruchnahme am Dienort anfällt, gelten nicht als Überstunden im Sinne von § 7 Absatz 7 dieser Bestimmungen.

10) Für den liturgischen Dienst gelten die Arbeitszeitregelungen gemäß Anlage 4.

§ 6a Kurzarbeit

- (1) Bei einem unvermeidbaren Arbeitsausfall, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und nur vorübergehend ist, kann der Dienstgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung mit einer MAV die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach Maßgabe der jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften des Sozialgesetzbuches (SGB) Drittes Buch (III) für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen.
In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist die Kurzarbeit mit jedem betroffenen Beschäftigten gesondert schriftlich zu vereinbaren.

- (2) Eine Dienstvereinbarung nach Absatz 1 gilt nicht
 - a) für Auszubildende und Praktikanten,
 - b) für Mitarbeiter, die die persönlichen Anforderungen des § 98 SGB III nicht erfüllen,
 - c) für Beschäftigte in Altersteilzeit,
 - d) für geringfügig Beschäftigte,
 - e) für schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen oder unmittelbar nehmen werden und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG fallen würde,
 - f) für Mitglieder der Mitarbeitervertretung und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiter, soweit ihre Weiterarbeit in der Einrichtung zur Aufgabenerfüllung der MAV erforderlich ist.

- (3) Die Dienstvereinbarung nach Absatz 1 muss unter anderem folgendes regeln:
 - a) persönlicher Geltungsbereich / betroffener Personenkreis
 - b) Beginn und Dauer der Kurzarbeit, wobei zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von mindestens einer Woche liegen muss,
 - c) Lage und Verteilung der Arbeitszeit,
 - d) die Bedingung, dass die Vereinbarung der Kurzarbeit unter dem jeweiligen Vorbehalt der Bewilligung von Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit steht,
 - e) die Verpflichtung des Dienstgebers zur Aufstockung des von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergelds für die Entgeltgruppen EG 1 bis EG 10 auf mindestens 95% und ab der Entgeltgruppe EG 11 auf mindestens 90% der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus

dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III. Die Aufstockungszahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Bei gemeinnützigen steuerbegünstigten Einrichtungen sind die gesetzlichen Voraussetzungen (§ 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG, § 55 Abs. 1 Nr. 1 u. 3 AO) und die diesbezüglichen Vorgaben des Bundesministeriums der Finanzen zu beachten.

- f) die Verpflichtung des Dienstgebers die erforderlichen Meldepflichten gemäß der Satzung der Zusatzversorgungskasse stellvertretend für die betroffenen Mitarbeiter zu übernehmen. Sollte dies rechtlich nicht möglich sein, ist der Dienstgeber verpflichtet, betroffene Mitarbeiter auf die Meldepflicht hinzuweisen und erforderliche Unterlagen zur Verfügung zu stellen.
 - g) den Hinweis auf den Kündigungsausschluss gemäß Abs. 6.
Es kann in der Dienstvereinbarung gemäß Absatz 1 eine niedrigere Aufstockungszahlung, festgelegt werden, wenn aufgrund der wirtschaftlichen Lage der Einrichtung für die Dauer nach Absatz 6 betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden können. Die Verpflichtung des Dienstgebers zur Aufstockung des, von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeldes beträgt dann aber mindestens für die Entgeltgruppen EG 1 bis EG 10 80% und ab der Entgeltgruppe EG 11 75% der Nettoentgeltdifferenz. Die Aufstockungszahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
Die Gründe hierfür sind der MAV durch einen Bericht über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung darzulegen. In Einrichtungen ohne MAV ist der Bericht in einer Mitarbeiterversammlung abzugeben.
- (4) Die Mitarbeitervertretung ist über die beabsichtigte Einführung von Kurzarbeit unverzüglich und umfassend zu informieren. Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt an Besprechungen des Dienstgebers mit der Agentur für Arbeit teilzunehmen und erhält Kopien aller die Kurzarbeit betreffenden Unterlagen. Die betroffenen Mitarbeiter sind mindestens eine Woche vorher über die geplanten Maßnahmen zu unterrichten; dies soll in einer Mitarbeiterversammlung erfolgen.
 - (5) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften Zeitguthaben und Urlaubsansprüche abzubauen. Eine Verpflichtung zum Aufbau von Minusstunden besteht nicht.
 - (6) In den von Kurzarbeit betroffenen Einrichtungen sind betriebsbedingte Kündigungen während der Kurzarbeit und für einen Zeitraum von 6 Monaten danach ausgeschlossen.

- (7) Mitarbeiter, deren Arbeitszeit für einen Zeitraum von länger als drei zusammenhängenden Wochen verkürzt worden ist, können ihr Dienstverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündigen.
- (8) Der Dienstgeber hat den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften anzuzeigen und einen Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen. Der Dienstgeber hat der Mitarbeitervertretung die für eine Stellungnahme nach § 99 Abs.1 S.3 SGB III erforderlichen Informationen zu geben.
- (9) Diese Regelung tritt am 27.04.2020 in Kraft und ist befristet bis zum Ablauf des 30.06.2022.

§ 7 Sonderformen der Arbeit

- 1) 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. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. 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) 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. 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 dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) leisten. Für in Wechselschicht- oder Schichtarbeit tätige Teilzeitbeschäftigte sind die nach Inkrafttreten des Dienstplans angeordneten zusätzlichen Arbeitsstunden Überstunden im Sinne von Absatz 7. Gleiches gilt für sonstige Teilzeitbeschäftigte, sofern sie über die einrichtungsübliche Arbeitszeit hinaus oder mit einer Vorankündigungszeit von weniger als 14 Kalendertagen durch den Dienstgeber über die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus zur Arbeitsleistung herangezogen werden.
- 7) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzuordnen und bekannt zu geben.

- 8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
 - a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
 - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

§ 7a

Mobiles Arbeiten

- 1) Der Dienstgeber überprüft für alle bestehenden und zukünftig geplanten Arbeitsplätze die Möglichkeit der vollständigen oder teilweisen Tätigkeitserbringung im Wege der mobilen Arbeit. mobile Arbeit in diesem Sinne umfasst alle dienstvertraglich vereinbarten Tätigkeiten die ganz oder teilweise außerhalb der Einrichtung durchgeführt werden. Mobile Arbeit in diesem Sinne umfasst zudem sowohl die Erbringung der Tätigkeit unter Zuhilfenahme von digitalen Arbeitsmitteln (online) als auch ohne Zuhilfenahme von digitalen Arbeitsmitteln (offline). Telearbeitsplätze im Sinne von § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung sind von dieser Regelung nicht umfasst.
- 2) Der Dienstgeber führt ein Verzeichnis der grundsätzlich für mobiles Arbeiten geeigneten Arbeitsplätze und veröffentlicht dieses Verzeichnis in geeigneter Weise. Jeder Beschäftigte hat darüber hinaus den Anspruch, für seinen aktuellen Arbeitsplatz ebenso wie für ausgeschriebene Arbeitsplätze und Arbeitsplätze, auf denen er im Wege der Versetzung oder Umsetzung zukünftig eingesetzt werden soll, für den konkreten Arbeitsplatz in Textform mitgeteilt zu erhalten, ob und in welchem Umfang die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten besteht. Soweit der Arbeitsplatz nach Einschätzung des Dienstgebers für mobile Arbeit nicht geeignet ist, stellt der Dienstgeber dem Beschäftigten auf Anforderung darüber hinaus in Textform eine Begründung zur Verfügung.
- 3) Eine Verpflichtung der Beschäftigten, ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise im Wege mobiler Arbeit zu erbringen, besteht nicht, soweit nicht zwingende behördliche oder gesetzliche Regelungen etwas anderes vorsehen.
- 4) Soweit ein Arbeitsplatz ganz oder teilweise für die Erbringung der Tätigkeit im Rahmen mobiler Arbeit geeignet ist, kann der auf diesem Arbeitsplatz eingesetzte oder für einen Einsatz auf diesem Arbeitsplatz geplante Beschäftigte beantragen, seine Arbeitsleistung mit einer Ankündigungsfrist von drei Kalendermonaten zukünftig ganz oder zum Teil im Wege mobiler Arbeit zu erbringen. Der Dienstgeber hat mit dem Beschäftigten dessen Antrag mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung über Umfang und Verteilung der Tätigkeitserbringung im Wege mobiler Arbeit zu gelangen.
- 5) Der Dienstgeber stimmt der Tätigkeitserbringung im Wege mobiler Arbeit zu und legt die Verteilung entsprechend dem Antrag des Beschäftigten fest, sofern einrichtungsbezogene Gründe nicht

entgegenstehen. Ein einrichtungsbezogener Grund liegt insbesondere vor, wenn die Erbringung der Tätigkeit im Wege mobiler Arbeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die (Daten-)Sicherheit in der Einrichtung wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Entscheidung über die Berechtigung, die Arbeitsleistung im Wege mobiler Arbeit zu erbringen und die Verteilung der Tätigkeitserbringung im Wege mobiler Arbeit hat der Dienstgeber dem Beschäftigten spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn schriftlich mitzuteilen.

- 6) Beschäftigte, die im Wege mobiler Arbeit ihre Tätigkeit erbringen, haben Anspruch darauf, die mobile Arbeit zu beenden und auf einem in der Einrichtung zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz im bisherigen Umfang eingesetzt zu werden, wenn sie dies gegenüber dem Dienstgeber mit einer Ankündigungsfrist von drei Kalendermonaten geltend machen.
- 7) Aufgrund mobiler Arbeit nicht beanspruchte Arbeitsorte können durch den Dienstgeber in anderer Weise verwendet werden, insbesondere für Desk-Sharing-Lösungen.
- 8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, im Rahmen mobiler Arbeit die notwendigen Arbeitsmittel im erforderlichen Umfang für den Beschäftigten kostenfrei zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehört insbesondere die notwendige Hardware (z.B. Laptop, digitale Speichermedien, Bildschirme, Router), erforderliche Software sowie der Zugriff auf die IT-Arbeitsumgebung der Einrichtung.
- 9) Die Regelungen des Arbeitsschutzes bleiben unberührt. Der Dienstgeber muss den Beschäftigten vor Beginn der mobilen Arbeit in Textform darüber informieren, wie seine Sicherheit und Gesundheit gewährleistet wird.
- 10) Die technische und inhaltliche Ausgestaltung der durch den Dienstgeber zur Verfügung gestellten Möglichkeiten zu mobiler Arbeit kann durch Dienstvereinbarung einrichtungsbezogen geregelt werden. Eine solche Dienstvereinbarung hat insbesondere folgende Regelungen zu enthalten:
 - a) Art und Weise der Zeiterfassung während der mobilen Arbeit,
 - b) zur Verfügung zustellende Arbeitsmittel (Hard und Software),
 - c) Regelung der Zulässigkeit oder Unzulässigkeit des Einsatzes privater Endgeräte und Software,
 - d) Regelung zum Datenschutz während des mobilen Arbeitens,
 - e) Regelung Zurverfügungstellung eines notwendigen Internetzugangs und/oder Telefonanschlusses,

- f) Kostenerstattung für die Nutzung privater IT-Infrastruktur,
- g) Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz während der mobilen Arbeit.“

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- 1) Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- | | |
|--|----------|
| a) für Überstunden | |
| in den Entgeltgruppen 1 bis 9 | 30 v.H. |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15 | 15 v.H. |
| b) für 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. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist und die dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktoriert) und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche. Bestehende Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit bleiben unberührt.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 1:

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

Die Zeitzuschläge (Buchstabe a) für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst richten sich nach der Tabelle zu § 1 Absatz 3 der Anlage 10

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

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

- 2) Überstunden sind grundsätzlich durch zeitentsprechende Arbeitsbefreiung zuzüglich der Zeitzuschläge nach Absatz 1 auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats,

spätestens bis zum Ende des dritten auf den Entstehungsmonat der Überstunden folgenden Kalendermonats zu erteilen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird das vertragliche Entgelt fortgezahlt.

- 3) Für pädagogische Beschäftigte in den katholischen Tageseinrichtungen für Kinder kann der Träger im Einvernehmen mit den Beschäftigten oder ggf. unter Beteiligung der MAV festlegen, dass Überstunden auch über den dritten, auf den Entstehungsmonat folgenden Kalendermonat hinaus angesammelt und bis zum Kalenderjahresende in zusammenhängender Freizeit an Schließungstagen ausgeglichen werden können. Für Mehrarbeit gilt entsprechendes.
- 4) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb eines Zeitraumes von bis zu einem Jahr mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 4:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollnotiz zu Abschnitt II anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

- 5) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 7 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (zum Beispiel in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2

zulässig ist. Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 5:

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

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 5:

a) Zur Erläuterung von § 8 Absatz 5 und der dazugehörigen Protokollerklärung ist die Bistums-KODA sich über folgendes Beispiel einig:

„Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte.“

b) Zur Erläuterung von § 8 Absatz 5 Satz 6 ist die Bistums-KODA sich über folgendes Beispiel einig:

Während eines Rufbereitschaftsdienstes von Freitag 16 Uhr bis Montag 8 Uhr werden Arbeitsleistungen am Aufenthaltsort in folgendem Umfang geleistet:

- Freitag 21.00 Uhr bis 21.08 Uhr (8 Minuten),*
- Samstag 8.00 Uhr bis 8.15 Uhr (15 Minuten) sowie 15.50 Uhr bis 16.18 Uhr (28 Minuten),*
- Sonntag 9.00 Uhr bis 9.35 Uhr (35 Minuten) sowie 22.00 Uhr bis 22.40 Uhr (40 Minuten).*

Es werden aufgerundet:

- 8 und 15 Minuten = 23 Minuten auf 30 Minuten,*
- 28 und 35 Minuten = 63 Minuten auf 1 Stunde 30 Minuten,*
- 40 Minuten auf 60 Minuten (1 Stunde).*

- 6) Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird durch besonderen KODA-Beschluss geregelt. Das Bereitschaftsdienstentgelt kann, soweit ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist und die dienstlichen Verhältnisse es zulassen, im Einvernehmen mit dem Beschäftigten im Verhältnis 1:1 in Freizeit (faktoriert) abgegolten werden. Weitere Faktorisierungsregelungen können in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen werden.

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 6:

Unabhängig von den Vorgaben des Absatzes 6 kann der Dienstgeber einen Freizeitausgleich anordnen, wenn dies zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist.

- 7) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

- 8) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.
- 9) Gemäß § 12 Satz 1 Nr. 2 ArbZG wird zu § 11 Absatz 3 Satz 2 ArbZG folgendes geregelt:
Werden Beschäftigte an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von 2 Wochen zu gewähren ist. Kann im Einzelfall der Ersatzruhetag nicht innerhalb von 2 Wochen gewährt werden, wird der Ausgleichszeitraum auf 4 Wochen verlängert.

§ 9 Bereitschaftszeiten

- 1) Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich 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. Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
 - a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
 - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
 - c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten.
 - d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.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 einvernehmlichen Dienstvereinbarung.
- 3) Für Hausmeisterinnen/Hausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gilt Absatz 1 entsprechend; Absatz 2 findet keine Anwendung.

Protokollnotiz zu § 9 Absatz 1 und 2:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10 Arbeitszeitkonto und Sabbatjahr

- 1) Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- 2) In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Einrichtung oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Beschäftigten der Einrichtungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- 3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 4 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 beziehungsweise Satz 2 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- 4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- 5) In der Dienstvereinbarung, die vor Abschluss von der MAV der DiaG-MAV zur Kenntnis zu bringen ist, sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
 - a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen. Das Zeitguthaben soll 120 Stunden nicht überschreiten;
 - b) Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Beschäftigten;
 - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
 - d) die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- 6) Der Dienstgeber kann mit dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

7) Sabbatjahr (Regelung tritt zum 01.12.2019 in Kraft)

- a) Sofern dienstliche oder einrichtungsbezogene Interessen nicht entgegenstehen und für den Zeitraum der beantragten Freistellungsphase noch nicht mehr als 5 % des in der Einrichtung zum Antragszeitpunkt bestehenden Stellenumfangs ein Sabbatjahr vereinbart worden ist, ist auf Antrag des Beschäftigten ein Sabbatjahrmmodell zu vereinbaren. Ergeben 5 % der Stellenanteile einer Einrichtung nicht mehr als eine Vollzeitstelle, ist für den Schwellenwert auf die Vereinbarung mit mindestens einem Beschäftigten abzustellen.
- b) Sofern dienstliche oder einrichtungsbezogene Interessen nicht entgegenstehen und für den Zeitraum der beantragten Freistellungsphase für mehr als 5 %, jedoch nicht für mehr als 15 % des in der Einrichtung zum Antragszeitpunkt bestehenden Stellenumfangs ein Sabbatjahr vereinbart worden ist, soll auf Antrag des Beschäftigten ein Sabbatjahrmmodell vereinbart werden.
- c) Der Antrag auf Vereinbarung eines Sabbatjahres ist mit einer Frist von mindestens drei Kalendermonaten vor Beginn der Ansparphase gegenüber dem Dienstgeber in Textform zu beantragen und setzt voraus, dass das Beschäftigungsverhältnis mit demselben Dienstgeber zum Antragszeitpunkt seit mindestens 36 Kalendermonaten besteht.
- d) Der Zeitraum der Freistellungsphase beträgt mindestens 3 Monate und maximal ein Jahr und muss für beurlaubte Landesbeamte vollständig in der jeweiligen Beurlaubungszeit liegen. Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen kann die Freistellungsphase ausschließlich für ein oder zwei unmittelbar aufeinander folgende Schulhalbjahre vereinbart werden.
- e) Im Fall der Vereinbarung eines Sabbatjahres kann abweichend von § 6 Absatz 2 für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum zugrunde gelegt werden, der die gesamte Zeit der Vereinbarung (Ansparphase zuzüglich Freistellungsphase) umfasst.
- f) Eine Sabbatjahrvereinbarung ist eine befristete Teilzeitvereinbarung, die aus zwei Phasen besteht:
 - aa) aus einer Ansparphase, in der der Beschäftigte in der Regel ohne Arbeitszeitverkürzung in seinem dienstvertraglich vereinbarten Umfang tätig ist und
 - bb) aus einer Freistellungsphase, in der der Beschäftigte gänzlich vom Dienst freigestellt ist.
- g) In der arbeitsvertraglichen Vereinbarung ist festzulegen, welcher Teilzeitbeschäftigungsumfang während der Laufzeit des Sabbatjahrmodells gilt, welche Zeiten als Arbeitsphase und als Freistellungsphase bestimmt sind und in welchem Umfang die Arbeitsleistung während der Arbeitsphase zu erbringen ist.

- h) Erkrankt der Beschäftigte in der Freistellungsphase, ergeben sich daraus keine verändernden Folgen. Erkrankt der Beschäftigte in der Ansparphase, bleiben Zeiten der Entgeltfortzahlung ohne Auswirkung auf den vereinbarten Zeitraum der Ansparphase. Für die Inanspruchnahme von Mutterschutzfristen findet Satz 2 entsprechende Anwendung.
Die Ansparphase verlängert sich dagegen um die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung sowie Zeiten der Bewilligung von befristeter Erwerbsminderungsrente. Dieser verlängerte Zeitraum kann bis zum Umfang von drei Monaten auch nach der Freistellungsphase erarbeitet werden.
- i) Die Inanspruchnahme von Elternzeit während der Ansparphase verlängert diese entsprechend der Dauer der Elternzeit. Absatz h) Satz 5 findet entsprechende Anwendung.
Die Inanspruchnahme während der Freistellungsphase führt zu deren Ruhen; in diesem Fall wird die Freistellungsphase unmittelbar nach Ablauf der Elternzeit fortgesetzt.
- j) Endet das Vertragsverhältnis während des Laufes der Sabbatjahrvereinbarung, werden noch ausstehende, nicht durch die Inanspruchnahme der Freizeitphase abgegoltene Guthaben auf das Konto des Beschäftigten überwiesen.
- k) Die Vereinbarung eines Sabbatjahres bleibt ohne Auswirkungen auf die Berechnung der Stufenlaufzeit. Die Freistellungsphase wird wie erbrachte Arbeitsleistung bewertet.
- l) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs vermindert sich während der Inanspruchnahme der Freistellungsphase des Sabbatjahres für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

- 1) 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 Angehörigentatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation 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.

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

Protokollnotiz zu Abschnitt II:

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 6 und 7) möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 10 verzichtet werden. Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Absatz 4 enthalten. Bei Inkrafttreten dieser Arbeitsvertragsordnung bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12 Eingruppierung

- 1) Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Grundmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage 13). Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

- 2) Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Grundmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Grundmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Grundmerkmals oder mehrerer Grundmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. 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.
Werden in einem Grundmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das, in **Unterabsatz 2 Satz 1** bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.
Ist in einem Grundmerkmal ein von **Unterabsatz 2** oder **3** abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. Ist in einem Grundmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

- 3) Die Entgeltgruppe des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 13

Eingruppierung in besonderen Fällen

Ist dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Absatz 2 Unterabsatz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Grundmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Absatz 2), und hat der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 Absatz 1 sinngemäß.

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. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

Wird dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Grundmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 Absatz 1 sinngemäß.

§ 14

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- 1) Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- 2) Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 15 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für den Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts des Beschäftigten; bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe gilt Satz 1 entsprechend.

§ 15 Tabellenentgelt

Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt gemäß der Anlage 5 zu dieser Ordnung. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist und nach der für ihn geltenden Stufe.

§ 16 Stufen der Entgelttabelle*

- 1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen.
- 2) Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Dienstgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise bei Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren in Stufe 3. Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

1. Protokollnotiz zu § 16 Absatz 2:

1. *Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit.*
2. *Ein Berufspraktikum analog dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.*
3. *Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.*
4. *Bei Dienstgebern im Bereich des § 1 Absatz 1 der Bistums-KODA-Ordnung sind Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses von bis zu sechs Monaten bei Abschluss weiterer Arbeitsverhältnisse mit demselben oder mit anderen Dienstgebern im Bistum Fulda sowie eine Unterbrechung wegen Elternzeit auf Dauer für die Wahrung des Besitzstandes unschädlich.*

2. Protokollnotiz zu § 16 Abs. 2:

Die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten richtet sich nach der „Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten vom 01.01.2010 (K. A. Fulda 2010, Nr. 26), die folgenden Wortlaut hat:

1. *Soweit in den kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen Regelungen zur Anerkennung von so genannten Stufenlaufzeiten zur Bestimmung der Stufe innerhalb einer Entgeltgruppe vorgesehen sind, gelten folgende Vorschriften:*
 - 1.1 *Bei aneinander gereihten befristeten Dienstverhältnissen mit demselben Dienstgeber, die nicht mehr als sieben Wochen unterbrochen sind, ist von einer ununterbrochenen zurückgelegten Tätigkeit auszugehen.*

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

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

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

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

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

cc) in der Vordienstzeit einschlägige Berufserfahrung gesammelt wurde.

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

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

3) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

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

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

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

*Für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst siehe Anlage 10 § 1 Absatz 2

§ 17

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- 1) Die Beschäftigten erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.
- 2) Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann der Dienstgeber die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzen.
- 3) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:
 - a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat,
 - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
 - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

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.

Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren 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. Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- 4) 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. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Beschäftigte

während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 25 Euro* (Entgeltgruppe 1 bis 8) beziehungsweise 50 Euro* (Entgeltgruppe 9 bis 15). Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrages.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

* Siehe Anlage zur Entgelttabelle

§ 18

Gehaltsumwandlung zugunsten eines geleasteten Dienstfahrrads

- (1) Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis nach der Probezeit noch für mindestens 36 Kalendermonate fortbesteht, haben nach der Probezeit Anspruch auf ein vom Dienstgeber geleastes Dienstfahrrad im Wege einer Gehaltsumwandlung. Eine Gehaltsumwandlung nach Satz 1 setzt voraus, dass sie für eine Maßnahme erfolgt, die vom Dienstgeber den Beschäftigten angeboten wird und es diesen freigestellt ist, ob sie das Angebot annehmen. Der Anspruch nach Satz 1 setzt zudem voraus, dass zum Zeitpunkt der Antragstellung Anspruch auf Entgelt besteht. Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Beschäftigtem ist das Entgelt, das sich ohne die Gehaltsumwandlung ergeben würde.
- (2) Eine Gehaltsumwandlung im Sinne des Absatz 1 liegt vor, wenn künftige, d.h. noch nicht entstandene Gehaltsansprüche nicht als „Barlohn“ an die Beschäftigten ausgezahlt bzw. überwiesen werden, sondern für vom Dienstgeber geleaste Dienstfahrräder, die den Beschäftigten auch zur privaten Nutzung überlassen werden, wertgleich umgewandelt werden. Umgewandelt werden können auf Antrag des Beschäftigten künftige Ansprüche auf laufendes Gehalt.
- (3) Die Anbietersauswahl sowie die Festlegung der geltenden Leasingbedingungen obliegt dem Bischöflichen Generalvikariat in Fulda, sofern dieses als Stelle für die Personalabrechnungen der jeweiligen Dienstgeber fungiert. Ist das Bischöfliche Generalvikariat in Fulda nicht Abrechnungsstelle, können die Leasingbedingungen und Anbietersauswahl vom jeweiligen Dienstgeber getroffen werden. Die Leasingbedingungen sollen eine Option zum Erwerb des Dienstrades durch den Beschäftigten beinhalten.
- (4) Der nach Absatz 2 ermittelte Umwandlungsbetrag ist für die vereinbarte Laufzeit des Leasingvertrags (mindestens 36 Monate) verbindlich. Die Verpflichtung des Beschäftigten zur Übernahme der Leasingraten besteht auch in Zeiten ohne Gehaltsanspruch oder bei reduzierten Gehaltsansprüchen. Der Beschäftigte trägt die während und am Ende der Leasingzeit entstehenden Kosten in Verbindung mit der Nutzung und dem Verschleiß des Dienstrades.
- (5) Der monatliche Beitrag für die Versicherung, die der Leasinggeber als Mindestversicherung verlangt, wird vom Dienstgeber übernommen.
- (6) Zusätzliche Vereinbarungen können in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

Diese Regelung tritt zum 01.05.2022 in Kraft.

Leistungsentgelt

Fehlstelle

§ 19
Erschwerniszuschläge

Fehlstelle

§ 20 Jahressonderzahlung

- 1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- 2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten 84 v.H. der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.
- 3) Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 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. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. 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. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollnotiz zu § 20 Absatz 3:

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. 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. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. 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) Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 AVO haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
 1. Ableistung von *freiwilligem Wehrdienst* oder *Bundesfreiwilligendienst*, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

2. Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
3. 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.

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

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

§ 21

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), ausgezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

Protokollnotizen zu § 21 Satz 2 und 3:

- 1. Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.*
- 2. Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.*
- 3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v.H. des Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.*

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

- 1) Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21 AVO. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne des § 3 Absatz 2 und des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Protokollnotiz zu § 22 Absatz 1 Satz 1:

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

- 2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 AVO; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. 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 zugrunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.
- 3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 4 AVO)

1. von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
2. von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. 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) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung aufgrund 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. 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. 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 der Beschäftigte hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 23 Besondere Zahlungen

1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem 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.

Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

2) Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis nach dem 31.12.2009 begonnen hat, erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit gemäß § 34 Absatz 4

a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,

b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Für Beschäftigte, die am 31.12.2009 im Beschäftigungsverhältnis standen und derzeit noch stehen, gilt die bestehende Jubiläumsregelung gemäß KODA-Beschluss vom 09.05.2005 (Anlage 6) weiter.

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

4) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten gelten die Bestimmungen nach Anlage 7a und 7b.

5) Nur den Beschäftigten werden Beihilfen gewährt, die über den 31.12.2001 hinaus beihilfeberechtigt bleiben, solange das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitpunkt hinaus ununterbrochen fortbesteht. Die Beihilfen werden

nach Maßgabe der Hess. Beihilfeverordnung in der jeweils gültigen Fassung, mit Ausnahme der Bestimmungen, die gegen die Grundsätze und Sittenlehre der katholischen Kirche verstoßen, und mit folgenden Besonderheiten gewährt:

- Krankenversicherungspflichtige Personen, einschließlich der Personen, denen aus diesem Krankenversicherungsverhältnis Ansprüche aus der Familienversicherung zustehen, erhalten Beihilfe bei Zahnersatz, Unterbringung im Zweibettzimmer, bei Untersuchungen und Verordnungen von Heilpraktikern sowie für die Beschaffung von Brillengläsern entsprechend den für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Personen geltenden Beihilferegelungen.

Soweit in den vorstehenden Fällen Anspruch auf Sachleistungen besteht, findet lediglich die Sachleistungsverweisung des § 5 Absatz 4 Satz 1 Nr. 2 der Hess. Beihilfeverordnung keine Anwendung.

Änderungen zum Nachteil der Beihilfeberechtigten sind baldmöglichst der KODA zur Beschlussfassung vorzulegen.

- Die Geburtsbeihilfe beträgt 360,00 €. (Steuer- und Sozialversicherungspflichtig)

Die Beihilfe bei Geburtsfällen wird allen Beschäftigten, die unter die KODA-Regelung fallen, gewährt. Beschäftigte, die mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechend vollbeschäftigten Beschäftigten angestellt sind, erhalten die Hälfte des jeweils gültigen Beihilfebetrages.

§ 23 a Kinderzulage

- 1) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Ordnung und die nach diesem Zeitpunkt eingestellten Beschäftigten erhalten ab dem 01.01.2010 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, eine monatliche Kinderzulage.
Die Kinderzulage ist nicht dynamisch.
- 2) Die Höhe der Zulage beträgt bei Vollbeschäftigten

für das 1. und das 2. Kind	je 100,00 €,
für das 3. und jedes weitere Kind	je 220,00 €.
- 3) Steht der Ehegatte eines Beschäftigten ebenfalls als Beschäftigter im kirchlichen Dienst im Bistum Fulda, welcher unter den Geltungsbereich der Bistums-KODA Fulda fällt und steht ihm ebenfalls eine Kinderzulage nach Absatz 1 zu, wird die Kinderzulage nur in der Höhe gewährt, dass der Beschäftigte und sein Ehegatte die in Absatz 2 festgesetzte Summe insgesamt nur einmal erhalten.

Entspricht der Beschäftigungsumfang beider Ehegatten zusammen gerechnet mindestens dem Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten, erhält der Beschäftigte, der kindergeldberechtigt ist, die Kinderzulage nach Absatz 2 in voller Höhe.

Liegt der Beschäftigungsumfang beider Ehegatten zusammengerechnet unter dem Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollbeschäftigten, erhält jeder Ehegatte die Kinderzulage in der Höhe, wie sie dem Anteil seiner individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht.

- 4) Steht der Ehegatte des Beschäftigten im Kirchenbeamtenverhältnis zum Bistum Fulda oder ist er auf Grund einer Tätigkeit im kirchlichen Dienst im Bistum Fulda nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und steht ihm nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften ein kinderbezogener Familienzuschlag zu, so entfällt der Anspruch nach Absatz 1.
- 5) Ist der Ehegatte des Beschäftigten bei einem anderen öffentlichen oder kirchlichen Dienstgeber beschäftigt und steht ihm aus diesem Beschäftigungs- bzw. Beamtenverhältnis für ein nach Absatz 1 zu berücksichtigendes Kind kinderbezogener Entgeltbestandteil (insbesondere Besitzstandszulagen nach § 11 TVÜ-Länder/TVÜ-Bund/TVÜ-Kommunen, Kinderzulage, Kinderkomponente, kinderbezogener Familienzuschlag, Sozialzuschlag) zu, so entfällt der Anspruch nach Absatz

1. Dies gilt nicht, wenn der Ehegatte des Beschäftigten teilzeitbeschäftigt ist. Für diesen Fall wird beim Beschäftigten eine entsprechend anteilige Zulage zur Auszahlung gebracht. Eine Gewährung der Kinderzulage erfolgt nur auf Antrag und wenn der Beschäftigte dem Dienstgeber einen schriftlichen Nachweis über den tatsächlichen Auszahlungsbetrag des kinderbezogenen Entgeltbestandteiles für seinen Ehegatten vorlegt. Veränderungen sind jeweils anzuzeigen.

- 6) Die Kinderzulage ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist bei der Berechnung der Jahressonderzahlung (§ 20) nicht zu berücksichtigen.
- 7) Die Kinderzulage ersetzt alle bisherigen kinderbezogenen Entgeltbestandteile. Etwaige seit dem 01.01.2010 geleistete Entgeltzahlungen aufgrund dieser kinderbezogenen Entgeltbestandteile werden in voller Höhe auf die Kinderzulage angerechnet.

Protokollnotiz:

Bisher nicht beim Kinderzuschlag berücksichtigte Kinder werden nur auf Antrag des Beschäftigten wieder in die Förderung aufgenommen. Eine verspätete Antragstellung unterliegt der Ausschlussfrist nach § 36 AVO.

§ 24

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- 1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit in der Arbeitsvertragsordnung nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Beschäftigten benanntes Konto im Inland. 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. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
- 2) Soweit in der Arbeitsvertragsordnung nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- 3) 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. 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. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- 4) 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. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- 5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe des Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- 6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge, Überstundenentgelte) pauschaliert werden.

§ 25

Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung erfolgt nach Maßgabe der Versorgungsordnung (Anlage 8).

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26 Erholungsurlaub

- 1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.
Der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Ordnung erworbene Besitzstand bleibt unberührt.

Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. 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. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

Im laufenden Kalenderjahr gewährter und angetretener Erholungsurlaub kann bei zusammenhängender Inanspruchnahme bis zum 6. Januar des Folgejahres übertragen werden.

Protokollnotiz zu § 26 Absatz 1 Satz 7:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll mindestens ein Urlaubsteil von mindestens zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

- 2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
 - a) Im Fall der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Dies gilt nicht für den gesetzlichen Mindesturlaub bei Krankheit.
 - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
 - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
 - d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 27 Zusatzurlaub

- 1) Fehlstelle
- 2) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder Absatz 8 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub
 - a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
 - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.
- 3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 oder Absatz 8 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
 - a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
 - b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.
- 4) Zusatzurlaub nach dieser Arbeitsvertragsordnung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.
- 5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

Protokollnotiz zu § 27 Absatz 2 und 3:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 oder 3 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

§ 28 Sonderurlaub

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

Wichtige Gründe sind insbesondere

- a) Betreuung und Erziehung eines Kindes bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres,
 - b) Betreuung und Erziehung eines Kindes, bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres, das mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut des Beschäftigten aufgenommen ist und für das die zur Annahme erforderliche Einwilligung der Eltern erteilt ist,
 - c) Betreuung einer pflegebedürftigen Person im Haushalt des Beschäftigten bis zu maximal 5 Jahren.
- 2) Der Beschäftigte hat Sonderurlaub zur Pflege und Betreuung eines Kindes schriftlich spätestens vier Monate vor dem Zeitpunkt, ab dem der Sonderurlaub in Anspruch genommen werden soll, beim Dienstgeber zu beantragen.
In den Fällen 1b und 1c entfällt die Antragsfrist. Der Antrag ist unverzüglich zu stellen.
Anträge auf Sonderurlaub müssen die Erklärung enthalten, bis zu welchem Zeitpunkt der Sonderurlaub in Anspruch genommen werden soll.
 - 3) Fällt der Grund für den Sonderurlaub weg, hat der Beschäftigte dieses schriftlich anzuzeigen. Der Sonderurlaub endet hiernach mit Ablauf des darauf folgenden Kalendermonats.
 - 4) Der Sonderurlaub kann im Rahmen der unter Punkt 1a bis c genannten Fristen einmal verlängert werden. Der Antrag ist in den Fällen 1a und 1b spätestens 4 Monate vor Ablauf des zunächst gewährten Sonderurlaubes zu stellen.
 - 5) Das Arbeitsverhältnis endet einvernehmlich mit Ablauf des Sonderurlaubs, wenn es der Beschäftigte 4 Monate vorher schriftlich beantragt.
 - 6) Während des Sonderurlaubs ist eine Beschäftigung bei einem anderen Dienstgeber nicht zulässig.
- Nach Ablauf des Sonderurlaubs besteht der Anspruch auf Weiterbeschäftigung, allerdings nicht unbedingt auf derselben Stelle, die der Beschäftigte vor der Beurlaubung innegehabt hat.
- 7) Eine vorzeitige Wiederaufnahme der Beschäftigung ist nur einvernehmlich möglich.
 - 8) Wenn der Sonderurlaub 4 Wochen übersteigt, gilt die Zeit des Sonderurlaubs nicht als Beschäftigungszeit.

§ 29 Arbeitsbefreiung

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

- | | |
|--|--|
| a) Kirchliche Eheschließung und kirchliche Feier der Silberhochzeit des/der Beschäftigten | 1 Arbeitstag, |
| b) Niederkunft der Ehefrau | 1 Arbeitstag, |
| c) 1.) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils jeweils | 2 Arbeitstage, |
| 2.) Tod eines Schwiegerelternteils | 1 Arbeitstag, |
| d) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag, |
| e) 25- und 40-jähriges Dienstjubiläum | 1 Arbeitstag, |
| f) zum Besuch des Katholikentages bzw. des Kirchentages | 1 Arbeitstag, |
| g) schwere Erkrankung | |
| aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er im selben Haushalt lebt oder eines nahen Angehörigen. Als nahe Angehörige gelten Ehegatten, Kinder und Pflegekinder bis zum vollendeten 18. Lebensjahr und Eltern | 1 Arbeitstag
im Kalenderjahr, |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat | bis zu 4 Arbeitstage
im Kalenderjahr, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen | bis zu 4 Arbeitstage
im Kalenderjahr. |

Eine Freistellung nach Buchstabe g) erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- h) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss
- erforderliche nachgewiesene
Abwesenheitszeit einschließlich
erforderlicher Wegezeiten.

- i) Taufe, Erstkommunion, Firmung oder Konfirmation und kirchliche Eheschließung eines Kindes des Beschäftigten oder eines Kindes des Ehepartners(in) 1 Arbeitstag,
- j) Übernahme eines Tauf- oder Firmpatenamtes an diesem Festtag 1 Arbeitstag.

Niederschriftserklärung zu § 29 Absatz 1 Buchstabe f:

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

- 2) 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. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen.
- 3) Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollnotiz zu § 29 Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).

- 4) Der Beschäftigte wird außerdem in den nachstehenden Fällen – soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann – unter Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt.
Die Freistellung erfolgt aus Anlass der Wahrnehmung kirchlicher Aufgaben
 - a) als Mitglied eines kirchlichen Rates oder einer Synode zur Teilnahme an Sitzungen,
 - b) als Mitglied von kirchlichen Schieds-, Einigungs-, Schlichtungs- und Vermittlungsstellen sowie der diözesanen und überdiözesanen Kommission zur Regelung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts,
 - c) als Mitglied einer Vereinigung im Sinne des Artikels 6 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GO), die berufliche und fachliche Interessen von Beschäftigten auf diözesaner, überdiözesaner, internationaler, Bundes- oder Landesebene vertritt, wenn der Beschäftigte als Mitglied eines Vorstandes oder als

Delegierter teilnimmt. Dies gilt auch für die Teilnahme an Sitzungen des Vorstandes einer solchen Vereinigung.

- 5) Die Tätigkeit von Beschäftigten als Versichertenvertreter im Verwaltungsrat der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) oder einem vergleichbaren Organ einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung ist dem Dienst gleichgestellt. Für diese Tätigkeit sind die Beschäftigten zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von ihrer sonstigen Tätigkeit freizustellen.

Protokollnotiz:

§ 616 BGB hat derzeit folgenden Wortlaut:

Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.

Abschnitt V Befristung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

- 1) Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen. Die Absätze 2 bis 5 gelten nicht für wissenschaftliche Hilfskräfte im Bereich der Hochschulen.
- 2) 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. Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- 3) Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer soll mindestens sechs Monate betragen. Vor Ablauf des Arbeitsvertrages wird der Dienstgeber prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- 4) Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss gekündigt werden.
- 5) Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Dienstgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen
	zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate
	zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

Protokollnotiz zu § 30 Absatz 5:

Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen gelten auch für weitere vereinbarte Probezeiten die verlängerten Kündigungsfristen.

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

§ 31

Führung auf Probe

- 1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- 2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- 3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 32 Führung auf Zeit

1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. 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.

Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a) bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b) zur Hälfte angerechnet werden. Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Absatz 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

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

3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. 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 § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächst höheren Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2. Nach Fristablauf erhält der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag und die Zulage entfallen.

§ 33

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das jeweilig gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.
Für Lehrkräfte endet das Arbeitsverhältnis bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen mit dem letzten Unterrichtstag im 1. Schulhalbjahr bzw. zum Ende des 2. Schulhalbjahres (31.07.),
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Beschäftigte hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) Verzögert der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines Arztes oder eines nach § 3 Abs. 6 Satz 2 bestimmten Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) Soll der Beschäftigte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- 1) Die Kündigungsfrist beträgt in den Fällen einer Probezeit gemäß § 2 Absatz 3 bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatschluss.

Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist

bei einer Beschäftigungszeit nach Absatz 4 Satz 1 und 2 bis zu einem Jahr	1 Monat zum Monatschluss,
--	---------------------------

von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- 2) Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 4 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Dienstgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Als wichtiger Grund gelten auch die in Artikel 5 der Grundordnung genannten Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten. Soweit Beschäftigte nach den bis zum 31. Dezember 2009 geltenden KODA-Regelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.
- 3) Abweichend von den in Absatz 2 genannten Vorschriften ist eine Kündigung des Dienstgebers aus wichtigem Grund stets zulässig, wenn die Einrichtung, in der der Beschäftigte tätig ist,
 - a) wesentlich eingeschränkt oder
 - b) aufgelöst wird undder Beschäftigte weder in dieser noch in einer sonstigen Einrichtung des Dienstgebers beschäftigt werden kann oder wenn er einer möglichen Weiterbeschäftigung in einer niedrigeren Entgeltgruppe widerspricht.
- 4) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Dienstgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. Wechseln Beschäftigte zwischen kirchlichen Dienstgebern, werden die Zeiten bei dem anderen Dienstgeber als Beschäftigungszeit anerkannt.

§ 35 Zeugnis

- 1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- 2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein solches 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.

§ 36 Ausschlussfrist

- 1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Beschäftigten oder vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden.
Satz 1 gilt nicht für Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch eine Ausschlussfrist entzogen sind, insbesondere
 - Ansprüche aufgrund einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen
 - Ansprüche aufgrund der Verletzung des Lebens, des Körpers und der Gesundheit
 - Ansprüche auf Mindestlohn (MiLoG)
 - Ansprüche aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG)
 - Ansprüche aus dem Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG)
 - Ansprüche aus einem Sozialplan

- 2) Der Beschäftigte hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungszeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Dienstgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgerecht erbracht wird, werden nicht angerechnet. 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 Antrages angemessen zu verlängern.

Abschnitt VI Sonderregelungen

§ 37

Besondere Regelungen für Beschäftigte im Erziehungsdienst

Für die Beschäftigten im Erziehungsdienst in Kindertagesstätten gelten gemäß § 1 Absatz 2 die in der Anlage 10 zu dieser Ordnung aufgeführten besonderen Regelungen.

§ 38

Besondere Regelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

- 1) Für Lehrkräfte im Sinne von § 1 Absatz 2, Buchstabe b) dieser Arbeitsvertragsordnung gelten die in Anlage 11 zu dieser Arbeitsvertragsordnung enthaltenen Sonderregelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Anstellungsverträge, die ab 1. September 2014 mit Lehrkräften abgeschlossen werden, unterliegen ausschließlich den Bestimmungen dieser Neufassung der Arbeitsvertragsordnung mit allen Anlagen.

- 2) Soweit Lehrkräfte vor dem 1. September 2014 gemäß der bis zum 31. August 2014 geltenden Fassung des § 38 AVO (Kirchliches Amtsblatt 2011, Nr. 115) nach beamtenrechtlichen Vorschriften unter Befreiung von den gesetzlichen Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherungspflichten angestellt worden sind, ist § 38 AVO in der bis 31. August 2014 geltenden Fassung auf diese Anstellungsverhältnisse weiter anzuwenden.

§ 39
(nicht belegt)

§ 40
(nicht belegt)

Abschnitt VII
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 41
Weitere Geltung der KODA-Regelungen

Soweit diese Ordnung einschließlich der in § 43 genannten KODA-Beschlüsse keine eigenen Regelungen trifft, gelten die bestehenden KODA-Beschlüsse fort.

§ 42
Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. August 2010 in Kraft.

2) Besonderer Teil

§ 43 Anlagen

Die in Anlage 1 genannte Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse wird zur Kenntnisnahme beigelegt.

Die ab Anlage 2 beigelegten Anlagen gelten als Bestandteil dieser Arbeitsvertragsordnung:

- Anlage 1: Grundordnung des kirchlichen Dienstes
- Anlage 2: Ordnung zur Fort- und Weiterbildung und für Exerzitien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst
- Anlage 3: Ordnung über die Gewährung und Finanzierung von Praxisbegleitung im Bistum Fulda
- Anlage 4: Arbeitszeitregelungen für den kirchlichen, liturgischen Dienst
- Anlage 5: Entgelttabellen „Bistum Fulda“ zu § 15 AVO
- Anlage 6: Jubiläumsregelung
- Anlage 7a: Reisekostenordnung
- Anlage 7b: Umzugskostenordnung
- Anlage 8: Bistumsversorgungsordnung
- Anlage 9: Rationalisierungsschutzordnung
- Anlage 10: Sonderregelungen für Beschäftigte im Erziehungsdienst kirchlicher Kindertagesstätten gemäß § 37
- Anlage 11: Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen
- Anlage 12: Ordnung zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (ATZ)
- Anlage 13: Entgeltordnung
- Anlage 14: Sonderregelungen für Beschäftigte im Pflegedienst
- Anlage 15: Sonderregelungen für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker
- Anlage 16: Ordnung für pastorale Mitarbeiter in Kirchengemeinden und Pastoralverbänden
- Anlage 17: Sachschadensersatzrichtlinie (SErs-RL)