

AVR

Richtlinien für
Arbeitsverträge
in den
Einrichtungen des
Deutschen
Caritasverbandes

Oktober 2003



Lambertus

Die Arbeitsvertragsrichtlinien enthalten bei der Bezeichnung von Personen aus Gründen der besseren Lesbarkeit durchgängig die männliche Form. Soweit im Text das Wort Mitarbeiter verwendet wird, beruht dies ausschließlich auf sprachlichen Überlegungen; die Mitarbeiterinnen in den einzelnen Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes sind darin eingeschlossen.

Bezugsquelle:

Lambertus-Verlag GmbH, Postfach 1026, 79010 Freiburg
Telefon 0761/36825-25, Fax 0761/36825-33
eMail: info@lambertus.de
www.lambertus.de

Herausgeber:

Referat Arbeitsrecht im Deutschen Caritasverband,
Postfach 420, 79004 Freiburg

Verlag:

Lambertus-Verlag GmbH, Postfach 1026, 79010 Freiburg

Umschlaggestaltung, Satz:

Ursi Anna Aeschbacher, Biel-Bienne (Schweiz)

Herstellung:

Druckerei Franz X. Stückle, Ettenheim

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Erlaubnis des Verlages.

ISBN 3-7841-1506-3

INHALT

Allgemeiner Teil		7
§ 1	Wesen der Caritas, Dienstgemeinschaft	7
§ 2	Geltungsbereich	7
§ 2a	Übergangsregelung	7
§ 2b	Übergangsregelung für Mitarbeiter in Arbeitsbeschaffungs- und Struktur Anpassungsmaßnahmen	16
§ 3	Ausnahmen vom Geltungsbereich	16
§ 4	Allgemeine Dienstpflichten	17
§ 5	Besondere Dienstpflichten	17
§ 6	Personalakten	18
§ 7	Einstellung	18
§ 8	Ärztliche Untersuchungen während des Dienstverhältnisses	19
§ 9	Versetzung und Abordnung	19
§ 9a	Arbeitszeit	20
§ 9b	Arbeitsversäumnis	20
§ 10	Arbeitsbefreiung	20
§ 10a	Fort- und Weiterbildung	22
§ 11	Beschäftigungszeit	23
§ 11a	Dienstzeit	23
§ 11b	Ausschlussfrist zu § 11 und § 11 a	24
§ 12	Dienstbezüge	25
§ 12a	Fürsorge bei Krankheit	25
§ 13	Erholungsurlaub	25
§ 14	Ordentliche Kündigung	25
§ 15	Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiter	26
§ 16	Außerordentliche Kündigung	26
§ 17	Schriftform der Kündigung	27
§ 18	Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	27
§ 19	Sonstige Beendigung des Dienstverhältnisses	28

§ 20	Zeugnis	29
§ 21	Schutzkleidung, Dienstkleidung	29
§ 22	Schlichtungsverfahren	29
§ 23	Ausschlussfrist	30

Anlagen

Anlage 1	Vergütungsregelung	31
I	Eingruppierung	31
Ia	Anrechnung von Zeiten auf die Zeit einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2 bis 2d geforderten Zeiten	31
Ib	Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	33
Ic	Eingruppierung bei nicht erfüllter Ausbildungsvoraussetzung	34
II	Dienstbezüge	34
IIa	Dienstbezüge teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter	34
IIb	Öffnungsklauseln für die Vergütung 2003 bis 2005	35
III	Grundvergütung	37
IV	Grundvergütung der Mitarbeiter zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren	42
V	Ortszuschlag	43
VI	Gesamtvergütung der Mitarbeiter unter 18 Jahren	46
VII	Wechselschicht- und Schichtzulage	46
VIIa	Heim- und Werkstattzulage	47
VIII	Sonstige Zulagen	48
VIIIa	Besondere Zulage	50
IX	Sachbezüge	50
IXa	Werkdienstwohnungen	50
X	Zusatzbestimmungen zu den Bezügen	51
XI	Vergütung für Sonderleistungen der Mitarbeiter	53
XII	Krankenbezüge	54

XIIa	Anzeige- und Nachweispflichten	57
XIIIb	Forderungsübergang bei Dritthaftung	57
XIII	Zusätzliche Altersversorgung	58
XIV	Weihnachtswendung	58
XV	Zuwendungen im Todesfall	62
Anlage 2	Vergütungsgruppen für Mitarbeiter (allgemein)	64
Anlage 2a	Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in stationären Einrichtungen	108
Anlage 2b	Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Rettungs- dienst/Krankentransport	126
Anlage 2c	Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in ambulanten Einrichtungen	131
Anlage 2d	Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst	137
Anlage 3	Grundvergütungstabellen	155
Anlage 4	Ortzuschlag	173
Anlage 5	Arbeitszeitregelung	178
Anlage 5a	Sonderregelung zur Arbeitszeitregelung	189
Anlage 5b	Mobilzeit durch Dienstvereinbarung	194
Anlage 5c	Langzeitkonto	197
Anlage 6	Überstundenregelung	201
Anlage 6a	Zeitzuschläge, Überstundenvergütung	203
Anlage 7	Ausbildungsverhältnisse	210
Anlage 8	Versorgungsordnungen	229
Anlage 9	Vermögenswirksame Leistungen	236
Anlage 10	Zulagen für Mitarbeiter	239
Anlage 11	Ordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen	241
Anlage 11a	Geburtsbeihilfe	242
Anlage 12	Bewertung der Unterkünfte für Mitarbeiter	243
Anlage 13	Bestimmungen über Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld	246
Anlage 13a	Bestimmungen über Reisekostenerstattung	247
Anlage 14	Erholungsurlaub, Urlaubsgeld, Sonderurlaub	248
Anlage 15	Übergangsgeld	258

Inhalt

Anlage 16	Jubiläumswendung	262
Anlage 17	Altersteilzeitregelung	263
Anlage 18	Ordnung für geringfügig beschäftigte Mitarbeiter	269
Anlage 19	Modellprojekte	274
Anhänge		
Anhang A	Grundvergütung bei Höhergruppierung und Neueinstellung (Tabellen)	275
Anhang E	Umrechnungstabelle	291
Zentral-KODA	Entgeltumwandlung	292
Ordnungen		
	Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse	293
	Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes	298
	Wahlordnung – Vertreter der Mitarbeiter	304
	Wahlordnung – Vertreter der Dienstgeber	308
	Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)	310
	Ordnung für die Zentrale Schlichtungsstelle des Deutschen Caritasverbandes	348
	Stichwortverzeichnis	353

ALLGEMEINER TEIL

§ 1 Wesen der Caritas, Dienstgemeinschaft

(1) Die Caritas ist eine Lebens- und Wesensäußerung der katholischen Kirche. Die dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen Einrichtungen dienen dem gemeinsamen Werk christlicher Nächstenliebe. Dienstgeber und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft und tragen gemeinsam zur Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung bei. Die Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue und in Erfüllung der allgemeinen und besonderen Dienstpflichten zu leisten.

(2) Der Treue des Mitarbeiters muss vonseiten des Dienstgebers die Treue und Fürsorge gegenüber dem Mitarbeiter entsprechen.

(3) Auf dieser Grundlage regeln sich alle Beziehungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Die AVR finden Anwendung in allen in der Bundesrepublik Deutschland gelegenen Einrichtungen und Dienststellen, die dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen sind.

(2) Die AVR gelten für alle Mitarbeiter mit Ausnahme der in § 3 genannten.

Für Mitarbeiter, die im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – geringfügig beschäftigt sind, gelten die Vorschriften der Anlage 18 zu den AVR.

Anmerkung:

Besondere diözesane Regelungen werden durch die AVR nicht berührt.

§ 2a Übergangsregelung für die Bundesländer und den Teil des Landes Berlin, für die das Grundgesetz vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt

(1) Die AVR gelten für die Dienstverhältnisse der Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, nach Maßgabe der Absätze 2 bis 22.

(2) Allgemeiner Teil der AVR

Die Bestimmungen der §§ 1 bis 23 finden Anwendung.

Übergangsvorschriften zu den §§ 2 und 3: (entfallen)

Übergangsvorschrift zu § 11a Abs. 5 (Dienstzeit):

Zeiten erfüllter Wehrpflicht in der ehemaligen DDR werden angerechnet.

Übergangsvorschrift zu § 18 (Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit):

Von dieser Bestimmung bleiben die gesetzlichen Regelungen, die übergangsweise gelten, unberührt.

(3) Anlage 1 zu den AVR

Die Bestimmungen der Anlage 1 finden mit folgender Maßgabe Anwendung:

Übergangsvorschrift zu Abschnitt IIb (Öffnungsklauseln für die Vergütung 2003–2005):

1. In Abschnitt A wird Abs. (a) um folgende zusätzliche Maßnahmemöglichkeit ergänzt:

5. Eine Absenkung der Dienstbezüge (Abschn. II der Anlage 1 zu den AVR) um bis zu 5 v.H. nach den jeweils geltenden Vergütungsbestimmungen.

2. In Abschnitt A wird in Abs. (b) unter Nr. 2 Abs. (e) die Stellungnahme des Wirtschaftsprüfers auf Einrichtungen mit mehr als 20 Mitarbeitern beschränkt. Für die Feststellung der Mitarbeiterzahl finden die Grundsätze des § 23 Kündigungsschutzgesetz Anwendung.

3. Die in Abschnitt A Abs. (c) genannten „sachkundigen Dritten“ sind Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und andere Personen, die durch ihre Fachlichkeit geeignet sind, die Mitarbeiterseite entsprechend zu beraten und zu unterstützen.

4. Die Abschnitte B und C finden Anwendung.

Übergangsvorschrift zu Abschnitt III (Grundvergütung):

Bei Mitarbeitern, die am 30. Juni 1991 schon und am 1. Juli 1991 noch im Dienstverhältnis stehen, ist für die Zuordnung zur zutreffenden Lebensaltersstufe der Grundvergütung der Tag ihres Eintritts in den kirchlich-caritativen Dienst zugrunde zu legen.

Übergangsvorschrift zu Abschnitt VII (Wechselschicht- und Schichtzulage)

1. Die Wechselschichtzulage beträgt vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2004 in den Fällen des

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| a) Absatz b Ziffer 1 | 93,06 Euro, |
| b) Absatz b Ziffer 2 | 55,84 Euro monatlich. |

ab 1. Juli 2004 in den Fällen des

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| a) Absatz b Ziffer 1 | 94,59 Euro, |
| b) Absatz b Ziffer 2 | 56,76 Euro monatlich. |

2. Die Schichtzulage beträgt vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2004 in den Fällen des

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| a) Absatz c Ziffer 1 | 41,88 Euro, |
| b) Absatz c Ziffer 2 | 32,57 Euro monatlich. |

ab 1. Juli 2004 in den Fällen des

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| a) Absatz c Ziffer 1 | 42,57 Euro, |
| b) Absatz c Ziffer 2 | 33,11 Euro monatlich. |

Übergangsvorschrift zu Abschnitt VIIa (Heim- und Werkstattzulage):

Die Heim- und Werkstattzulage beträgt vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2004 in den Fällen des

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| a) Absatz a Satz 1 | 55,84 Euro, |
| b) Absatz a Satz 2 | 27,92 Euro, |
| c) Absatz b Satz 1 | 37,22 Euro monatlich. |

ab 1. Juli 2004 in den Fällen des

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| a) Absatz a Satz 1 | 56,76 Euro, |
| b) Absatz a Satz 2 | 28,38 Euro, |
| c) Absatz b Satz 1 | 37,83 Euro monatlich. |

Übergangsvorschrift zu Abschnitt VIII (Sonstige Zulagen):

Die Zulagen nach Absatz (e) betragen vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2004 in den Fällen der

- | | |
|-------------|-----------------------|
| 1. Ziffer 1 | 9,31 Euro, |
| 2. Ziffer 2 | 11,63 Euro, |
| 3. Ziffer 3 | 13,96 Euro, |
| 4. Ziffer 4 | 13,96 Euro, |
| 5. Ziffer 5 | 9,31 Euro, |
| 6. Ziffer 6 | 13,96 Euro, |
| 7. Ziffer 7 | 11,63 Euro, |
| 8. Ziffer 8 | 13,96 Euro monatlich. |

und vom 1. Juli 2004 bis 31. Oktober 2004 in den Fällen der

- | | |
|-------------|-----------------------|
| 1. Ziffer 1 | 9,46 Euro, |
| 2. Ziffer 2 | 11,82 Euro, |
| 3. Ziffer 3 | 14,19 Euro, |
| 4. Ziffer 4 | 14,19 Euro, |
| 5. Ziffer 5 | 9,46 Euro, |
| 6. Ziffer 6 | 14,19 Euro, |
| 7. Ziffer 7 | 11,82 Euro, |
| 8. Ziffer 8 | 14,19 Euro monatlich. |

*Übergangsvorschrift zu Abschnitt XI
(Vergütung für Sonderleistungen der Mitarbeiter):*

Der Einsatzzuschlag gemäß Absatz d Satz 1 beträgt vom 1. Juli 2003 bis 30. September 2003 Euro 13,43, vom 1. Oktober 2003 bis 30. Juni 2004 Euro 13,75 und vom 1. Juli 2004 bis 31. Oktober 2004 Euro 14,12.

Übergangsvorschrift zu Abschnitt XIV (Weihnachtszuwendung):

1. Die Höhe der Zuwendung nach Absatz e beträgt – unbeschadet des Absatz f – 75 v.H. der Urlaubsvergütung, die dem Mitarbeiter zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte.
2. Wegen der am 16. Juni 1994, am 24. Oktober 1996, am 22. Oktober 1998, am 17. Juni 1999, am 13. September 2000 und am 2. Oktober 2003 beschlossenen Festschreibung der Zuwendung beträgt abweichend von Ziffer 1 der Bemessungssatz für die Zuwendung vom 1. September 2001 an 64,35 von Hundert für die Vergütungsgruppen 12 bis 4a bzw. Kr 1 bis Kr 11 vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2004 62,84 von Hundert und vom 1. Juli 2004 bis 31. Oktober 2004 62,22 von Hundert – für die Vergütungsgruppen 3 bis 1 bzw. Kr 12 bis Kr 14 vom 1. Oktober 2003 bis 30. Juni 2004 62,84 von Hundert und vom 1. Juli 2004 bis 31. Oktober 2004 62,22 von Hundert. Für Auszubildende gemäß Abschnitt E der Anlage 7 zu den AVR beträgt der Bemessungssatz vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2004 an 63,66 von Hundert und vom 1. Juli 2004 bis 31. Oktober 2004 63,03 von Hundert. Der vorstehende Bemessungssatz ändert sich jeweils von dem Zeitpunkt an, von dem an vor dem 1. Februar 2005 die Vergütungen der Mitarbeiter außerhalb des Geltungsbereichs des § 2a AT allgemein erhöht werden, nach den Grundsätzen, die seiner Berechnung zugrunde liegen.

(4) Anlagen 2, 2a, 2b, 2c und 2d zu den AVR (Vergütungsgruppen für Mitarbeiter)

Die Anlagen 2, 2a, 2b, 2c und 2d werden mit folgender Maßgabe angewandt:

1. a) Bei Mitarbeitern, die am 30. Juni 1991 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Juli 1991 zu demselben Dienstgeber fortbesteht, und deren Eingruppierung von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungsgruppe bzw. Ziffer oder von der Zeit einer Berufstätigkeit abhängt, wird die vor dem 1. Juli 1991 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Anlagen 2, 2a, 2b, 2c und 2d in der Fassung vom 1. Juli 1991 bereits seit dem Tag ihres Eintritts in den kirchlich-caritativen Dienst gegolten hätten.
- b) Bei Mitarbeitern, die am 30. November 1991 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Dezember 1991 zu demselben Dienstgeber fortbesteht und deren Eingruppierung von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungsgruppe bzw. Ziffer oder von der Zeit einer Berufstätigkeit abhängt, wird ab 1. Dezember 1991 die vor dem 1. Dezember 1991 zurückgelegte Zeit entsprechend den allgemeinen Regelungen des Abschnitts Ia der Anlage 1 zu den AVR angerechnet.
2. (entfällt)
3. Die in den Tätigkeitsmerkmalen bzw. Anmerkungen in festen Beträgen ausgebrachten Zulagen werden vom 1. Januar 2000 bis 30. Juni 2003 in Höhe von 90,0 von Hundert, vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2004 in Höhe von 91,0 von Hundert und vom 1. Juli 2004 an in Höhe von 92,5 von Hundert gezahlt.

(5) Anlagen 3 bis 3d (Grundvergütung)

Für den in § 2a Abs. 1 AT beschriebenen Geltungsbereich sind die Grundvergütungen und Gesamtvergütungen in eigenen Tabellen festgelegt.

(6) Anlage 4 zu den AVR (Ortszuschlag)

Die Beträge des Ortszuschlags sind für den in § 2a Abs. 1 AT beschriebenen Geltungsbereich in einer eigenen Tabelle festgelegt.

(7) Anlage 5 zu den AVR (Arbeitszeitregelung)

Die Bestimmungen der §§ 1 bis 10 finden Anwendung.

Übergangsvorschrift zu § 1 Abs. 1 Satz 1 (Regelmäßige Arbeitszeit):

Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt durchschnittlich 40 Stunden in der Woche statt 38,5 Stunden.

(7a) Anlage 5a zu den AVR (Sonderregelung zur Arbeitszeitregelung)

Die Bestimmungen der §§ 1 bis 3 finden Anwendung.

(7b) Anlage 5b zu den AVR (Mobilzeit durch Dienstvereinbarung)

Die Bestimmungen der §§ 1 bis 4 finden Anwendung.

(7c) Anlage 5c zu den AVR (Langzeitkonto)

Die Bestimmungen der §§ 1 bis 7 finden Anwendung.

(8) Anlage 6 zu den AVR (Überstundenregelung)

Die Bestimmungen der §§ 1 bis 4 finden Anwendung.

(9) Anlage 6a zu den AVR (Zeitzuschläge, Überstundenvergütung)

Die Bestimmungen der §§ 1 und 2 finden Anwendung mit der Maßgabe, dass die Stundenvergütung für den in § 2a Abs. 1 AT beschriebenen Geltungsbereich in eigenen Tabellen festgelegt ist und die Zeitzuschläge für die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr bzw. die Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2004 Euro 1,16 bzw. Euro 0,58 und vom 1. Juli 2004 an Euro 1,18 bzw. Euro 0,59 betragen.

(10) Anlage 7 zu den AVR (Ausbildungsverhältnisse)

Die Bestimmungen der Anlage 7 gelten mit folgender Maßgabe:

1. Die Höhe des Entgelts für den Arzt Ärztin im Praktikum gemäß § 1 Abs. 1 Buchst. A beträgt vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2004:

im ersten Jahr der Tätigkeit	1.057,35 Euro,
im zweiten Jahr der Tätigkeit	1.204,80 Euro.
Der Verheiratenzuschlag gemäß Absatz 3 beträgt monatlich	56,28 Euro.

und vom 1. Juli 2004 bis 31. Oktober 2004:

im ersten Jahr der Tätigkeit	1.085,52 Euro,
im zweiten Jahr der Tätigkeit	1.236,91 Euro.

Der Verheiratetenzuschlag gemäß Absatz 3 beträgt monatlich 57,78 Euro.

2. Die Höhe der Ausbildungsvergütung für Schüler an Krankenpflegesschulen, an Hebammenschulen sowie an Altenpflegesschulen gemäß § 1 Abs. a Buchst. B II beträgt

vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2004:

im ersten Ausbildungsjahr	650,37 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	703,46 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	788,98 Euro.

und vom 1. Juli 2004 bis 31. Oktober 2004:

im ersten Ausbildungsjahr	667,70 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	722,20 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	810,00 Euro.

3. Die Höhe der Ausbildungsvergütung für die Krankenpflegehelfer sowie Altenpflegehelfer gemäß § 1 Abs. a Buchst. C II beträgt vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2004 Euro 591,38 und vom 1. Juli 2004 bis 31. Oktober 2004 Euro 607,14.

4. Die Höhe des monatlichen Entgelts und Verheiratetenzuschlags der Praktikanten nach abgelegtem Examen gemäß § 1 Abs. a Buchst. D beträgt vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2004:

	Entgelt	Verheirate-
	Euro	tenzuschlag
		Euro
1. Pharmazeutisch-technische Assistent(inn)en	1.056,29	57,46
2. Masseur und med. Bademeister/-innen	1.009,15	57,46
3. Sozialarbeiter/-innen	1.242,80	60,32
4. Sozialpädagog(inn)en	1.242,80	60,32
5. Erzieher/-innen	1.056,29	57,46
6. Kinderpfleger/-innen	1.009,15	57,46
7. Altenpfleger/-innen	1.056,29	57,46
8. Haus- und Familienpfleger/-innen	1.056,29	57,46
9. Heilerziehungshelfer/-innen	1.009,15	57,46
10. Heilerziehungspfleger/-innen	1.107,66	57,46
11. Arbeitserzieher/-innen	1.107,66	57,46
12. Rettungsassistent(inn)en	1.009,15	57,46

und vom 1. Juli 2004 bis 31. Oktober 2004:

	Entgelt	Verheirateten-
	Euro	zuschlag
	Euro	Euro
1. Pharmazeutisch-technische Assistent(inn)en	1.084,44	59,00
2. Masseur und med. Bademeister/-innen	1.036,05	59,00
3. Sozialarbeiter/-innen	1.275,92	61,92
4. Sozialpädagog(inn)en	1.275,92	61,92
5. Erzieher/-innen	1.084,44	59,00
6. Kinderpfleger/-innen	1.036,05	59,00
7. Altenpfleger/-innen	1.084,44	59,00
8. Haus- und Familienpfleger/-innen	1.084,44	59,00
9. Heilerziehungshelfer/-innen	1.036,05	59,00
10. Heilerziehungspfleger/-innen	1.137,18	59,00
11. Arbeitserzieher/-innen	1.137,18	59,00
12. Rettungsassistent(inn)en	1.036,05	59,00

5. Die Höhe des Entgelts für Auszubildende gemäß § 1 Abs. 1 Buchst. E beträgt vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2004:

im 1. Ausbildungsjahr	550,71 Euro,
im 2. Ausbildungsjahr	594,25 Euro,
im 3. Ausbildungsjahr	634,20 Euro,
im 4. Ausbildungsjahr	689,63 Euro.

und vom 1. Juli 2004 bis 31. Oktober 2004:

im 1. Ausbildungsjahr	565,39 Euro,
im 2. Ausbildungsjahr	610,08 Euro,
im 3. Ausbildungsjahr	651,10 Euro,
im 4. Ausbildungsjahr	708,00 Euro.

(11) Anlage 8 zu den AVR (Versorgungsordnung)

Die Bestimmungen der Anlage 8 finden ab 1. Januar 1997 Anwendung.

(12) Anlage 9 zu den AVR (Vermögenswirksame Leistungen)

Die Bestimmungen der §§ 1 bis 6 finden mit der Maßgabe Anwendung, dass die vermögenswirksame Leistung für den vollbeschäftigten Mitarbeiter und den zur Ausbildung Beschäftigten monatlich EUR 6,65 beträgt. Der nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter erhält von dem Betrag nach Satz 1 den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

(13) Anlage 10 zu den AVR (Zulagen für Mitarbeiter)

Die Bestimmungen der §§ 1 bis 3 finden mit folgender Maßgabe Anwendung:

Übergangsvorschrift zu § 2 Absätze 2 und 4 der Anlage 10 zu den AVR vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2004:

(2) Die allgemeine Zulage beträgt monatlich für die Vergütungsgruppen 1b bis 1	
vom 1. Juli bis 30. September 2003	37,44 Euro
ab 1. Oktober 2003	38,34 Euro
2 und 3 sowie Kr 12 bis Kr 14	
vom 1. Juli bis 30. September 2003	99,85 Euro
ab 1. Oktober 2004	102,24 Euro
4a bis 5b (ohne die nach 5b Ziffern 17 und 19 der Anlage 2 zu den AVR eingruppierten Meister) und Kr 7 bis Kr 11	102,24 Euro
5c bis 8 (einschließlich der nach 5 b Ziffern 17 und 19 der Anlage 2 zu den AVR eingruppierten Meister) und Kr 3 bis Kr 6	95,85 Euro
9a bis 12 und Kr 1 bis Kr 2	81,15 Euro

und vom 1. Juli 2004 bis 31. Oktober 2004:

(2) Sie beträgt monatlich in den Vergütungsgruppen 1b bis 1	39,36 Euro
2 bis 5b (ohne die nach 5b Ziffern 17 und 19 der Anlage 2 zu den AVR eingruppierten Meister) und Kr 7 bis Kr 14	104,96 Euro
5c bis 8 (einschließlich der nach 5 b Ziffern 17 und 19 der Anlage 2 zu den AVR eingruppierten Meister) und Kr 3 bis Kr 6	98,40 Euro
9a bis 12 und Kr 1 bis Kr 2	83,31 Euro

(3) (entfällt)

(4) Für die Dozenten und Lehrkräfte, die nach Ziffer VI der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 bis 12 der Anlage 2 zu den AVR nicht unter die Anlage 2 zu den AVR fallen, beträgt die allgemeine Zulage vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2004 Euro 38,34 und vom 1. Juli 2004 bis 31. Oktober 2004 Euro 39,36.

(14) Anlagen 11 und 11a zu den AVR (Beihilferegelung, Geburtsbeihilfe)

Die Bestimmungen über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen in den Anlagen 11 und 11a finden mit der Maßgabe Anwendung, dass lediglich eine Geburtsbeihilfe gemäß Anlage 11a gewährt wird.

(15) Anlage 12 zu den AVR (Bewertung der Unterkünfte für Mitarbeiter)

Die Bestimmungen der §§ 1 bis 5 finden vorerst keine Anwendung.

(16) Anlagen 13 und 13a zu den AVR (Umzugskostenvergütung, Trennungsgeld und Reisekostenerstattung)

Die Bestimmungen über Umzugskostenvergütung, Trennungsgeld und Reisekostenerstattung finden Anwendung.

Übergangsvorschrift:

Solange noch keine entsprechenden Bestimmungen in dem jeweiligen Bereich vorliegen, gelten die entsprechenden Bestimmungen für die Angestellten des Bundes.

(17) Anlage 14 zu den AVR (Erholungsurlaub, Urlaubsgeld, Sonderurlaub)

Die Bestimmungen der §§ 1 bis 10 finden Anwendung.

Übergangsvorschrift zu § 4 (Zusatzurlaub): (entfällt)

Übergangsvorschriften zu § 6 Abs. 1 (Anspruch auf Urlaubsgeld):

1. (entfällt) 2. (entfällt)

Übergangsvorschrift zu § 7 Abs. 1 (Höhe des Urlaubsgeldes):

Das Urlaubsgeld für den am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter und den zu seiner Ausbildung Beschäftigten beträgt einheitlich 255,65 EUR.

(18) Anlage 15 zu den AVR (Übergangsgeld)

Die Bestimmungen der §§ 1 bis 3 finden Anwendung.

Übergangsvorschriften zu den §§ 1 und 2: (entfallen)

(19) Anlage 16 zu den AVR (Jubiläumzuwendung)

Die Bestimmungen der §§ 1 und 2 finden Anwendung.

(20) Anlage 17 zu den AVR (Altersteilzeitregelung)

Die Bestimmungen der §§ 1 bis 11 finden Anwendung.

(21) Anlage 18 zu den AVR (Ordnung für geringfügig beschäftigte Mitarbeiter)

Die Bestimmungen der §§ 1 bis 13 finden nach Maßgabe der Übergangsvorschriften des § 2a AT Anwendung.

(22) Anlage 19 zu den AVR (Modellprojekte)

Die Bestimmungen der §§ 1 bis 3 finden Anwendung.

(23) Besitzstandswahrung

Verringern sich für den Mitarbeiter, der am 30. Juni 1991 schon und am 1. Juli 1991 noch in einem unter die AVR fallenden Dienstverhältnis steht, durch die am 1. Juli 1991 in Kraft tretenden Regelungen die am 30. Juni 1991 nach den bisher geltenden Vorschriften zustehenden monatlichen Bezüge, wird der Unterschiedsbetrag als persönliche Zulage weitergezahlt. Die persönliche Zulage vermindert sich um Höhergruppierungsgewinne, um Zulagen (mit Ausnahme der Zulagen nach Abschnitt VII und VIII der Anlage 1 zu den AVR) sowie um allgemeine Anpassungen der Bezüge.

§ 2b Übergangsregelung für Mitarbeiter in Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen

Für Mitarbeiter, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen gemäß den §§ 260 bis 279, 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III beschäftigt werden und soweit sie nicht vom Geltungsbereich gemäß § 3 Absatz d ausgenommen sind, können die in Euro-Beträgen ausgewiesenen Vergütungs- und Bezügebestandteile um bis zu 20 v.H. gekürzt werden. Die Kürzung soll nur erfolgen, wenn sie aufgrund der Förderbedingungen oder der finanziellen Situation des Trägers unvermeidbar ist.

Diese Regelung gilt für Maßnahmen, die bis zum 31. Dezember 2004 bewilligt werden.

§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Die AVR gelten nicht für:

- a) Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen, seelischen oder sonstigen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird;
- b) Mitarbeiter, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern vorwiegend zu ihrer Betreuung, sofern die Anwendung der AVR nicht ausdrücklich schriftlich vereinbart ist;
- c) Mitarbeiter, die Arbeiten nach den §§ 19 und 20 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) verrichten;
- d) Mitarbeiter, die im Rahmen von Maßnahmen der Beschäftigung und/oder Qualifizierung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes und/oder Erhaltung der Arbeitsfähigkeit eine fachliche und/oder sozialpädagogische Anleitung erhalten (insbesondere Maßnahmen nach den §§ 260 bis 279 SGB III und anderen öffentlich geförderten Maßnahmen). Diese Regelung gilt bis zum 31. Dezember 2004;
- e) Mitarbeiter, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich zu ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern nicht Anlage 7 zu den AVR anzuwenden ist;
- f) leitende Ärzte (Chefärzte) und vergleichbare leitende Mitarbeiter, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden;
- g) Mitarbeiter, die über die höchste Vergütungsgruppe der AVR hinausgehende Dienstbezüge erhalten.

§ 4 Allgemeine Dienstpflichten

(1) Der Dienst in der katholischen Kirche fordert vom Dienstgeber und vom Mitarbeiter die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenart, die sich aus dem Auftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfasstheit ergibt.

(2) Bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben sind die allgemeinen und für einzelne Berufsgruppen erlassenen kirchlichen Gesetze und Vorschriften zu beachten.

(3) Der Dienst in der katholischen Kirche erfordert vom katholischen Mitarbeiter, dass er seine persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre sowie den übrigen Normen der katholischen Kirche einrichtet. Die persönliche Lebensführung des nichtkatholischen Mitarbeiters darf dem kirchlichen Charakter der Einrichtung, in der er tätig ist, nicht widersprechen.

(4) Jeder Mitarbeiter hat seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen nach bestem Können bei der Erfüllung des ihm übertragenen Dienstes einzusetzen. Er soll jederzeit bemüht sein, sein fachliches Können zu erweitern. Er hat die für seinen Arbeitsbereich bestehenden Gesetze und Verwaltungsbestimmungen und daneben die durch Dienst-anweisungen oder Anordnungen seiner Vorgesetzten gegebenen Weisungen zu beachten.

(5) Die Dienstordnung sowie die Haus- und Heimordnung sind für jeden Mitarbeiter verbindlich.

§ 5 Besondere Dienstpflichten

(1) Das Gebot der Verschwiegenheit in allen dienstlichen Angelegenheiten besteht nicht nur während des Dienstverhältnisses, sondern auch nach dessen Beendigung.

(2) Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist zulässig. Über die Aufnahme einer Nebentätigkeit ist der Dienstgeber zu unterrichten. Eine Nebentätigkeit ist unzulässig, wenn dadurch die Arbeitskraft der Mitarbeiter oder berechnete Interessen des Dienstgebers erheblich beeinträchtigt werden. In diesem Fall kann der Dienstgeber eine Nebentätigkeit untersagen bzw. die Erlaubnis zur Nebentätigkeit einschränken.

(3) Die Mitarbeiter sind grundsätzlich verpflichtet, sich auf Verlangen des Dienstgebers in zumutbarem Umfang an der Weiterbildung der Mitarbeiter und am Unterricht an den Schulen des Dienstgebers zu beteiligen.

In akademischen Lehrkrankenhäusern sind die Ärzte im Rahmen ihres Dienstes verpflichtet, sich an der praktischen Ausbildung der Medizinstudenten in dem Krankenhaus zu beteiligen. Das gilt auch für sonstige Mitarbeiter, die an der Ausbildung auf Anordnung des Dienstgebers beteiligt werden.

Die Ärzte sind verpflichtet, ärztliche Bescheinigungen auszustellen und auf Anordnung des Dienstgebers im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes oder für einen Belegarzt des Krankenhauses ärztlich tätig zu werden.

Die ärztlichen Mitarbeiter und die Mitarbeiter im Pflegedienst sind verpflichtet, am Rettungsdienst im Notarztwagen oder Rettungshubschrauber teilzunehmen, wenn das Krankenhaus Träger oder Beteiligter des Rettungsdienstes ist.

(4) Der Mitarbeiter darf Belohnungen und Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Dienstgebers annehmen. Werden dem Mitarbeiter Belohnungen und Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Dienstgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

Pflegliche Behandlung des Eigentums der Einrichtung und Sparsamkeit in seiner Verwendung gehören zu den selbstverständlichen Pflichten.

(5) Wenn der Mitarbeiter seine Dienstpflicht vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt, so haftet er dem Dienstgeber für den dadurch entstandenen Schaden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen. Beim Rettungsdienst im Notarztwagen oder Rettungshubschrauber (Absatz 3 Unterabs. 4) ist der Mitarbeiter in Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln vorliegt, von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen.

§ 6 Personalakten

(1) Für jeden Mitarbeiter ist eine Personalakte zu führen.

(2) Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann von seinen Personalakten Abschriften verlangen.

(3) Der Mitarbeiter muss zu Beschwerden und Behauptungen jeder Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerungen sind zu den Personalakten zu nehmen.

§ 7 Einstellung

(1) Der Mitarbeiter wird durch den Rechtsträger der Einrichtung (Dienstgeber) oder den von diesem Bevollmächtigten eingestellt. Der Dienstvertrag wird vor Dienstbeginn schriftlich unter Verwendung eines Musterdienstvertrages des Deutschen Caritasverbandes abgeschlossen.

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

(2) Zusätzliche Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit das in den AVR vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

(3) Die Einstellung setzt die persönliche Eignung und die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, in der Regel die erforderliche Fachausbildung, voraus. Der Dienstgeber kann die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses von einem Arzt seines Vertrauens verlangen.

(4) Die ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses sind Probezeit, sofern im Dienstvertrag nicht auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Lehr- oder Ausbildungsverhältnis bei demselben Dienstgeber eingestellt wird. Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.

(5) Bei Antritt des Dienstes ist der Mitarbeiter auf treue und gewissenhafte Erfüllung seines Dienstes und die Einhaltung der Verschwiegenheit zu verpflichten.

§ 8 Ärztliche Untersuchungen während des Dienstverhältnisses

(1) Der Dienstgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Arzt seines Vertrauens feststellen lassen, ob der Mitarbeiter dienstfähig und/oder frei von ansteckenden Krankheiten ist.

(2) Entstehen dem Mitarbeiter aus vom Dienstgeber angeordneten ärztlichen Untersuchungen Kosten, sind sie vom Dienstgeber zu übernehmen. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekannt zu geben.

(3) Gesetzliche Vorschriften, die den Mitarbeiter verpflichten oder berechtigen, sich ärztlich untersuchen zu lassen, bleiben unberührt.

§ 9 Versetzung und Abordnung

(1) Der Mitarbeiter kann im Rahmen seiner vertraglich vorgesehenen Tätigkeit aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen in eine andere Einrichtung desselben Dienstgebers unter Wahrung des Besitzstandes versetzt oder bis zu sechs Monaten abgeordnet werden. Vor der Versetzung oder Abordnung ist der Mitarbeiter zu hören. Zu einer Versetzung, die mit der Zuweisung eines anderen dienstlichen Wohnsitzes verbunden ist, ist die Zustimmung des Mitarbeiters erforderlich.

(2) Von einer Versetzung oder Abordnung des Mitarbeiters soll Abstand genommen werden, wenn sie ihm aus persönlichen Gründen nicht zumutbar ist (z.B. mit Rücksicht auf seine Familie).

(3) Während der Probezeit (§ 7 Abs. 4) ist eine Versetzung oder Abordnung nur mit Zustimmung des Mitarbeiters zulässig.

(4) Die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes in derselben Einrichtung ist keine Versetzung oder Abordnung im Sinne der Absätze 1 bis 3.

§ 9a Arbeitszeit

Die Arbeitszeit aller Mitarbeiter bestimmt sich nach der Arbeitszeitregelung der Anlage 5 zu den AVR. Daneben sind die Überstundenregelung in Anlage 6 zu den AVR und die Bestimmungen über die Zeitzuschläge und die Überstundenvergütung in Anlage 6a zu den AVR zu beachten.

§ 9b Arbeitsversäumnis

Ein Fernbleiben vom Dienst, soweit es nicht durch Krankheit bedingt ist, bedarf vorheriger Zustimmung des Dienstgebers. Wenn die rechtzeitige Einholung der Zustimmung nicht möglich war, hat der Mitarbeiter seinen Dienstvorgesetzten unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten und die nachträgliche Genehmigung einzuholen. Bei nichtgenehmigtem Dienstversäumnis kann eine entsprechende Kürzung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen für die versäumte Zeit oder eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub erfolgen, wobei jedoch der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten werden darf. Außerdem kann sie die Kündigung des Dienstverhältnisses nach sich ziehen.

§ 10 Arbeitsbefreiung

(1) Persönliche Angelegenheiten hat der Mitarbeiter außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(2) Als Fälle des § 616 BGB, in denen der Mitarbeiter unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen in nachstehend genanntem Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

a) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
b) Niederkunft der Ehefrau	1 Arbeitstag
c) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
d) Kirchliche Eheschließung des Mitarbeiters	1 Arbeitstag
e) Taufe, Erstkommunion, Firmung und entsprechende religiöse Feiern eines Kindes des Mitarbeiters	1 Arbeitstag
f) Kirchliche Eheschließung eines Kindes des Mitarbeiters	1 Arbeitstag
g) Schwere Erkrankung	
aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt	1 Arbeitstag im Kalenderjahr

bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat	bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr
cc) einer Betreuungsperson, wenn der Mitarbeiter deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss. Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.	bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr
h) Ärztliche Behandlung des Mitarbeiters, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

(3) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen.

(4) Der Dienstgeber kann aus anderen besonderen Anlässen als den in Absatz 2 Buchstaben a bis h genannten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu 3 Tagen gewähren, sofern die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(5) Der Mitarbeiter, der im Einverständnis mit dem Dienstgeber an Exerzitien teilnimmt, erhält hierfür im Kalenderjahr bis zu 3 Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

(6) Der Mitarbeiter, der im Einverständnis mit dem Dienstgeber an fachlichen Fortbildungskursen teilnimmt, erhält hierfür im Kalenderjahr bis zu 5 Arbeitstage und, wenn er regelmäßig mehr als 5 Arbeitstage in der Woche arbeitet, bis zu 6 Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. Diese ist auf einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub anzurechnen.

(7) Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erhalten die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission für die Teilnahme an deren Tagungen und an Sitzungen von Kommissionsausschüssen, die Mitglieder von Schlichtungsstellen gemäß § 22 AT AVR für die Teilnahme an deren Verhandlungen und die Mitglieder von Organen der Versorgungseinrichtungen der Mitarbeiter für die notwendige Dauer der Abwesenheit.

Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(8) Soweit in einer diözesanen KODA-Regelung eine Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an Tagungen von Vereinigungen im Sinne des Artikels 6 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse besteht, hat der Mitarbeiter in einer Einrichtung mit Sitz in dieser Diözese einen Anspruch auf entsprechende Freistellung in demselben Umfang.

(9) In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Dienstbezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn es die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse gestatten.

Anmerkung:

Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 2 Abs. (3) der Anlage 14 zu den AVR genannten Bezüge.

§ 10a Fort- und Weiterbildung

(1) Wird ein Mitarbeiter auf Veranlassung und im Rahmen der Qualitätssicherung oder des Personalbedarfs des Dienstgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Dienstgeber

a) dem Mitarbeiter, soweit er freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit die bisherigen Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) fortgezahlt und

b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Dienstgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet. Für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildung werden 1/36 des Aufwendungsbetrages erlassen.

Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten kündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

In besonders gelagerten Fällen kann von der Rückzahlungsregelung zugunsten des Mitarbeiters abgewichen werden.

§ 11 Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen worden ist.

Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 2 Abs. 2 Satz 2 werden nicht berücksichtigt. Im Übrigen werden Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung voll angerechnet.

Ist der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf seinen eigenen Wunsch aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden, so gelten vor dem Ausscheiden liegende Zeiten nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass er das Dienstverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsbeschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

(2) Übernimmt ein Dienstgeber eine Einrichtung im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche, so werden dem Mitarbeiter die bei der Einrichtung zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Absatz 1 als Beschäftigungszeit angerechnet. Bei Übernahme einer Einrichtung aus einem anderen Tätigkeitsbereich können die bei dieser Einrichtung zurückgelegten Zeiten ganz oder teilweise als Beschäftigungszeit angerechnet werden, wenn in dieser Einrichtung den AVR entsprechende Regelungen galten.

(3) Bei dem Mitarbeiter, der am 31. Dezember 1987 schon und am 1. Januar 1988 noch in einem Dienstverhältnis gemäß Absatz 1 Satz 1 steht, gilt Absatz 1 Satz 2 in der ab 1. Januar 1988 geltenden Fassung, wenn der Mitarbeiter bis zum 31. Dezember 1989 nachweist, dass aufgrund dieser Vorschrift zusätzliche Beschäftigungszeiten anzurechnen sind.

Übergangsregelung zu § 11 Abs. 1:

Innerhalb des über den 31. März 1991 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses eines Mitarbeiters bleibt die vor dem 1. April 1991 erreichte Beschäftigungszeit unberührt.

§ 11a Dienstzeit

(1) Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit und die nach den Absätzen 2 bis 5 anzurechnenden Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind. Für die Anrechnung nach den Absätzen 2 bis 5 gilt § 11 Abs. 1 Unterabs. 2 entsprechend.

(2) Anzurechnen sind die Zeiten, die ein Mitarbeiter nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem Dienstverhältnis im Tätigkeitsbereich des Deutschen Caritasverbandes oder eines ihm angeschlossenen Mitgliedes oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche verbrachte.

(3) Die in Absatz 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist. Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter im Anschluss an das bisherige Dienstverhältnis zu einer anderen Einrichtung desselben Dienstgebers oder zu einem anderen Dienstgeber im Tätigkeitsbereich des Deutschen Caritasverbandes oder eines ihm angeschlossenen Mitgliedes oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche übergetreten ist oder wenn er das Dienstverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsbeschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

(4) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(5) Anzurechnen sind ferner

a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,

b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchst. a anzurechnen sind; Absatz 3 Sätze 1 und 2 sind sinngemäß anzuwenden.

Anmerkung:

Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche im Sinne von § 11a steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.

Übergangsregelung zu § 11a:

Innerhalb des über den 31. März 1991 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses eines Mitarbeiters bleibt die vor dem 1. April 1991 erreichte Dienstzeit unberührt.

§ 11b Ausschlussfrist zu § 11 und § 11a

Der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Dienstgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann der Nachweis aus einem vom Mitarbeiter nicht zu ver-

tretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag zu verlängern.

§ 12 Dienstbezüge

Maßgebend für die Dienstbezüge der Mitarbeiter sind unter Berücksichtigung des Familienstandes und der Kinderzahl in erster Linie die Tätigkeit und Vorbildung. Die Höhe der Dienstbezüge ergibt sich aus der diesen Richtlinien beigefügten Vergütungsordnung (Anlage 1 zu den AVR).

§ 12a Fürsorge bei Krankheit

Wer durch Krankheit oder Unfall dienstunfähig wird, erhält Krankenbezüge nach Maßgabe der Anlage 1 zu den AVR.

§ 13 Erholungsurlaub

Die Ansprüche der Mitarbeiter auf Erholungsurlaub, Urlaubsgeld und Sonderurlaub regeln sich nach Anlage 14 zu den AVR.

§ 14 Ordentliche Kündigung

(1) Befristete und unbefristete Dienstverhältnisse können von beiden Vertragsparteien ordentlich gekündigt werden.

(2) Die Kündigungsfrist beträgt für den Dienstgeber und den Mitarbeiter in den ersten zwölf Monaten des Dienstverhältnisses einen Monat zum Monatsschluss. Darüber hinaus beträgt sie für den Dienstgeber und Mitarbeiter bei einer Beschäftigungszeit

- | | |
|--------------------------------|----------|
| a) bis zu fünf Jahren | 6 Wochen |
| b) von mindestens fünf Jahren | 3 Monate |
| c) von mindestens acht Jahren | 4 Monate |
| d) von mindestens zehn Jahren | 5 Monate |
| e) von mindestens zwölf Jahren | 6 Monate |

zum Schluss des Kalendervierteljahres.

(3) (entfällt)

(4) Kündigt der Dienstgeber das Dienstverhältnis und bietet er dem Mitarbeiter die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an (Änderungskündigung), so finden die Kündigungsfristen nach Absatz 2 und Absatz 3 uneingeschränkt Anwendung. Der Mitarbeiter kann eine Änderungskündigung unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerichtlich ist. Diesen Vorbehalt muss der Mitarbeiter dem Dienstgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung schriftlich erklären. Der Vorbehalt erlischt, wenn der Mitarbeiter nicht fristgerecht das Arbeitsgericht anruft.

(5) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 11) von 15 Jahren bei demselben Dienstgeber, frühestens jedoch nach dem vollendeten 40. Lebensjahr des Mitarbeiters, ist eine ordentliche Kündigung durch den Dienstgeber ausgeschlossen, soweit nicht § 15 etwas anderes bestimmt.

§ 15 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiter

(1) Dem grundsätzlich unkündbaren Mitarbeiter kann vom Dienstgeber außer nach § 16 Abs. 2 gekündigt werden, wenn der Mitarbeiter nicht weiterbeschäftigt werden kann, weil die Einrichtung, in der er tätig ist,

- a) wesentlich eingeschränkt oder
- b) aufgelöst wird.

(2) Liegen keine Kündigungsgründe nach § 15 Abs. 1 oder § 16 Abs. 2 vor, ist dem Dienstgeber eine Kündigung des Dienstverhältnisses aus anderen Gründen nicht gestattet. Der Dienstgeber kann jedoch beim Vorliegen sonstiger wichtiger Gründe das Dienstverhältnis zum Zwecke der Herabgruppierung des Mitarbeiters um eine Vergütungsgruppe kündigen. Sonstige wichtige Gründe sind dann gegeben, wenn eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist oder der Mitarbeiter dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erbringen, die er nach seinem Dienstvertrag zu erbringen hat und die nachweislich für die Einstufung in seine Vergütungsgruppe maßgebend sind.

(3) Eine Kündigung nach den Bestimmungen des Absatz 1 Buchst. a und Absatz 2 ist ausgeschlossen, wenn bei dem Mitarbeiter eine Leistungsminderung eingetreten ist, die durch einen Arbeitsunfall oder eine anerkannte Berufskrankheit im Sinne der §§ 8 und 9 SGB VII verursacht wurde, sofern die Leistungsminderung nicht auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Handlung oder Unterlassung des Mitarbeiters beruht. Eine Kündigung ist auch dann ausgeschlossen, wenn eine Leistungsminderung auf einer durch langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 11) von mindestens 20 Jahren beruht und der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(4) Die Kündigung eines grundsätzlich unkündbaren Mitarbeiters (§ 14 Abs. 5) nach den Bestimmungen des § 15 ist nur mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres zulässig. Lehnt der Mitarbeiter die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Dienstverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsgemäß aufgelöst (§ 19 Abs. 2).

§ 16 Außerordentliche Kündigung

(1) Beim Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB kann das Dienstverhältnis von beiden Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor bei Vertrauensbrüchen

oder groben Achtungsverletzungen gegenüber Angehörigen der Dienstgemeinschaft, leitenden Personen oder wesentlichen Einrichtungen der Katholischen Kirche, bei schweren Vergehen gegen die Sittengesetze der Kirche oder die staatliche Rechtsordnung oder bei sonstigen groben Verletzungen der sich aus den AVR ergebenden Dienstpflichten.

Eine Kündigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund ist zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen des Dienstgebers und des Mitarbeiters die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (§ 14) oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses (§ 19 Abs. 1, 3 und 4) nicht zugemutet werden kann.

Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

(2) Einem Mitarbeiter, dem gegenüber nach § 14 Abs. 5 die ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen ist, kann aus einem in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Grunde fristlos gekündigt werden.

§ 17 Schriftform der Kündigung

Kündigungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Kündigt der Dienstgeber das Dienstverhältnis nach Ablauf der Probezeit (§ 7 Abs. 4), soll er in dem Kündigungsschreiben den Kündigungsgrund angeben.

§ 18 Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Mitarbeiter erwerbsgemindert ist, so endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Mitarbeiter eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Dienstgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Dienstgeber Mittel beigesteuert hat. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach Zustellung des Rentenbescheides, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt anstelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. Das Dienstverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(2) Erhält der Mitarbeiter keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Dienstgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu

der der Dienstgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Dienstverhältnis des kündbaren Mitarbeiters nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist, des unkündbaren Mitarbeiters (§ 14 Abs. 5) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Mitarbeiter. Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

(3) Das Dienstverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Mitarbeiter, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen an seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Das Dienstverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Dienstverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Absatz 1 oder 2 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Dienstverhältnis endet.

(5) Liegt bei einem Mitarbeiter, der schwerbehindert im Sinne des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Abs. 1 und 2 das Dienstverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 des SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

§ 19 Sonstige Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) Befristete Dienstverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf des Zeitraumes, für den sie eingegangen sind, sofern nicht vorher eine Vertragsverlängerung schriftlich vereinbart worden ist.

(2) Das Dienstverhältnis kann im gegenseitigen Einverständnis jederzeit durch einen Auflösungsvertrag beendet werden.

(3) Das Dienstverhältnis endet ohne Kündigung mit Ende des Monats, in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet.

(4) Bei einer ausnahmsweisen Beschäftigung des Mitarbeiters über den in Absatz 3 genannten Termin hinaus ist ein neuer schriftlicher Dienstvertrag abzuschließen. In dem Dienstvertrag können die Bestimmungen der AVR mit Ausnahme dieser Vorschriften ganz oder teilweise abbedungen werden. Werden diese abbedungen, so hat der

Mitarbeiter jedoch einen Anspruch auf eine Vergütung in der Höhe der Dienstbezüge der Vergütungsgruppe, die seiner Tätigkeit entspricht. Hat der Mitarbeiter bei einer Weiterbeschäftigung noch keinen Anspruch auf den Bezug einer für ihn abgeschlossenen Zusatzversorgung gemäß § 4 in Verbindung mit § 5 Abs. d letzter Satz VersO erworben, so ist die Zusatzversorgung fortzusetzen. Das Dienstverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Ende eines Monats gekündigt werden, wenn im Dienstvertrag keine anderweitige Vereinbarung getroffen ist.

Der Dienstvertrag kann auch befristet abgeschlossen werden, jedoch nicht über das vollendete 67. Lebensjahr hinaus.

(5) Absatz 4 Sätze 2, 3, 5 und 6 gelten entsprechend für Mitarbeiter, die nach Vollendung des 65. Lebensjahres eingestellt werden.

Anmerkung zu Absatz 2

Bei Eintritt des Versicherungsfalls in der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres soll das Dienstverhältnis mit dem Ablauf des vorherigen Tages durch Abschluss eines Auflösungsvertrages beendet werden. Der Mitarbeiter soll dem Dienstgeber rechtzeitig die Antragstellung anzeigen.

§ 20 Zeugnis

Jeder Mitarbeiter hat nach Beendigung des Dienstverhältnisses Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses durch den Dienstgeber oder seinen Bevollmächtigten. Er kann in begründeten Fällen ein vorläufiges Zeugnis verlangen.

§ 21 Schutzkleidung, Dienstkleidung

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Dienstgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich gestellt. Sie bleibt Eigentum des Dienstgebers.

(2) Soweit das Tragen von Dienstkleidung vom Dienstgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich gestellt. Sie bleibt Eigentum des Dienstgebers.

(3) Die Reinigung der Schutzkleidung und der Dienstkleidung erfolgt auf Kosten der Einrichtung.

§ 22 Schlichtungsverfahren

(1) Dienstgeber und Mitarbeiter sind verpflichtet, bei Meinungsverschiedenheiten, die sich bei der Anwendung der AVR oder aus dem Dienstverhältnis ergeben, zunächst die bei dem zuständigen Diözesancaritasverband errichtete Schlichtungsstelle anzurufen, der es obliegt, aufgetretene Streitfälle zu schlichten.

(2) Die Schlichtungsstelle kann Fragen von grundsätzlicher Bedeutung der beim Deutschen Caritasverband errichteten Zentralen Schlichtungsstelle zur Begutachtung

vorlegen. Die Zentrale Schlichtungsstelle ist unmittelbar zuständig für solche Meinungsverschiedenheiten, an denen ein Diözesancaritasverband beteiligt ist.

(3) Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Dienstgeber und einem Mitarbeiter der Zentrale des Deutschen Caritasverbandes wird unter Vermittlung des Erzbischofs von Freiburg eine besondere Schlichtungsstelle gebildet.

(4) Die Behandlung eines Falles vor der Schlichtungsstelle schließt die fristgerechte Anrufung des Arbeitsgerichtes nicht aus.

§ 23 Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit die AVR nichts anderes bestimmen.

(2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruches aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.