

Deutscher Caritasverband (Hg.)

AVR

Stand: 1. April 2022

- AK-Ordnung
- Zentral-KODA
- Grundordnung
- (Rahmen-)MAVO



LAMBERTUS

Deutscher Caritasverband (Hg.)

AVR

**Richtlinien für
Arbeitsverträge in den
Einrichtungen des
Deutschen Caritasverbandes**

Stand: 1. April 2022

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 0761/368 25-25, Fax 0761/368 25-33
eMail: info@lambertus.de

www.lambertus.de

Herausgeber:

Deutscher Caritasverband, Referat Arbeits- und Tarifrecht
Postfach 420, 79004 Freiburg

Verlag:

Lambertus-Verlag GmbH, Postfach 1026, 79010 Freiburg

Umschlaggestaltung:

Ursi Anna Aeschbacher, Biel/Bienne

Druck:

Druckerei Franz X. Stückle, Ettenheim

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

ISBN 978-3-7841-3488-8

Inhaltsübersicht

Vorwort	7
---------------	---

AVR

Allgemeiner Teil §§ 1 bis 24	9
Anlage 1 Vergütungsregelung	25
Anlage 1a Überleitungsregelungen zu Anlage 1 zu den AVR	52
Anlage 1b Besitzstandsregelungen zu Anlage 1 zu den AVR	54
Anlage 2 Vergütungsgruppen für Mitarbeiter (allgemein)	57
Anlage 2d Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst	92
Anlage 2e Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Rettungsdienst/ Krankentransport	107
Anlage 3 Regelvergütung für die unter die Anlagen 2, 2d und 2e fallenden Mitarbeiter	113
Anlage 5 Arbeitszeitregelung	119
Anlage 5a Sonderregelung zur Arbeitszeitregelung	132
Anlage 5b Mobilzeit durch Dienstvereinbarung	137
Anlage 5c Langzeitkonto	140
Anlage 6 Überstundenregelung	141
Anlage 6a Zeitzuschläge Überstundenvergütung	143
Anlage 7 Ausbildungsverhältnisse (i.d.F. ab 1. August 2021)	145
Anlage 7b Besondere Regelungen für Praktikanten	171
Anlage 8 Zusätzliche Altersversorgung	175
Anlage 9 Vermögenswirksame Leistungen	190
Anlage 11 Ordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen	193
Anlage 11a Geburtsbeihilfe	194
Anlage 13 Bestimmungen über Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld	195
Anlage 13a Bestimmungen über Reisekostenerstattung	196
Anlage 14 Erholungsurlaub, Urlaubsgeld, Sonderurlaub	197
Anlage 16 Jubiläumszuwendung	208

Anlage 17a	Altersteilzeit und flexible Altersarbeitszeit.....	210
Anlage 19	Modellprojekte	216
Anlage 20	Besondere Regelungen für Mitarbeiter in Inklusionsbetrieben	217
Anlage 21	Besondere Regelungen für Lehrkräfte	219
Anlage 21a	Lehrkräfte in der Altenpflege sowie im Gesundheits- und Sozialwesen	223
Anlage 22	Besondere Regelungen für Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege	237
Anlage 23	Besondere Regelungen für Fahrdienste.....	239
Anlage 25	Übergangsregelungen für caritative Träger, die das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes anwenden	242
Anlage 30	Besondere Regelungen für Ärztinnen und Ärzte.....	243
Anlage 31	Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern.....	265
Anlage 32	Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen	308
Anlage 33	Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst.....	351

Anhänge

Anhang E	Umrechnungstabelle für den Urlaubsanspruch nach § 3 Abs. 5 der Anlage 14 zu den AVR	395
-----------------	--	-----

Zentral-KODA

Beschlüsse	Entgeltumwandlung.....	396
	Ordnung für den Arbeitsschutz im liturgischen Bereich	398
	Kinderbezogene Entgeltbestandteile	399
	Arbeitsvertragsformular.....	400
	Arbeitsvertragliche Folgen bei Dienstgeberwechsel	400
	Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen.....	401

Ordnungen

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse – GrO

Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes – AK-O

Wahlordnung der Mitarbeiterseite gemäß § 4 A bs. 5 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes – WahlO MA

Entsendeordnung für die Vertreter(innen) der Gewerkschaften gemäß § 5 Abs. 8 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. – EntsendeO

Wahlordnung der Dienstgeberseite gemäß § 5 Abs. 6 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes – WahlO DG

Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO

Stichworte

A bis Z 485

Vorwort

Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,

Das AVR Buch 2022 beinhaltet alle Änderungen der AVR bis zum Stand 1. April 2022. Das umfasst insbesondere auch die Neufassung des § 4 Abs. 3 AT AVR. Dadurch wird nun unmittelbar in den AVR geregelt, dass die Grundordnung Bestandteil des Dienstverhältnisses ist und somit die Regelung bezüglich der Loyalitätsobliegenheiten von Mitarbeitern nach AVR auf den neuesten Stand gebracht.

Bereits im Herbst 2021 hat die Bundeskommission und inzwischen bestätigt durch alle Regionalkommissionen einen umfassenden Beschluss zu den Ausbildungsverhältnissen caritativer Einrichtungen und Dienste gefasst. In einer völlig neugestalteten Anlage 7 AVR werden die Ausbildungsbedingungen an die veränderten gesetzlichen Bestimmungen angepasst. Neben bereits etablierten Regelungen, beispielsweise für die Krankenpflege, die Praktikumsverhältnisse im Sozialbereich oder die Ausbildungen nach dem Berufsausbildungsgesetz wurden Ausbildungsbedingungen auch für Studierende in ausbildungsintegrierten und praxisintegrierten dualen Studiengängen neu geregelt. Auch die akademische Hebammenausbildung ist berücksichtigt. Weitere Änderungen der AVR betreffen die Weihnachtzuwendung im Gebiet der Regionalkommission Ost, Corona-Sonderzahlungen in den Anlagen 21 und 21a AVR sowie Anpassungen der Verweise auf die Anlage 7 AVR in den anderen Anlagen.

Wichtig für die Praxis ist eine Entscheidung aus dem Bereich der Zentral-KODA. Seit 1. März 2022 besteht eine neue kirchenspezifische Regelung für sachgrundlose Befristungen, die für alle Bistümer und die Caritas gilt und die gesetzliche Regelung einschränkt. Befristete Arbeitsverhältnisse ohne Sachgrund dürfen nur noch für die Dauer von bis zu 14 Monaten abgeschlossen werden. Bis zu dieser Gesamtdauer von 14 Monaten ist eine einmalige Fristverlängerung statthaft. Während der Dauer eines derart befristeten Arbeitsverhältnisses sind ordentliche Kündigungen möglich. Hierfür sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen und die jeweiligen kirchenarbeitsrechtlichen Bestimmungen maßgebend.

Zudem ist die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission in der Fassung vom 1. Januar 2022 aufgenommen worden. Änderungen betreffen beispielsweise die Berücksichtigung von Sitzungen der Kommission per Videokonferenz.

Aktuelle Nachrichten zum Arbeitsrecht der Caritas erhalten Sie jederzeit mit dem Newsletter des Lambertus-Verlags. Melden Sie sich dazu unter www.lambertus.de/newsletter an.

Für den Herausgeber

Norbert Beyer

Freiburg, im April 2022

Allgemeiner Teil

§ 1	Wesen der Caritas, Dienstgemeinschaft.....	10
§ 2	Geltungsbereich	10
§ 3	Ausnahmen vom Geltungsbereich	10
§ 4	Allgemeine Dienstpflichten.....	11
§ 5	Besondere Dienstpflichten.....	11
§ 5a	Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten.....	12
§ 6	Personalakten.....	12
§ 7	Einstellung.....	13
§ 8	Ärztliche Untersuchungen während des Dienstverhältnisses.....	13
§ 8a	Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses während des Dienstverhältnisses.....	13
§ 9	Versetzung und Abordnung.....	14
§ 9a	Arbeitszeit	14
§ 9b	Arbeitsversäumnis.....	14
§ 10	Arbeitsbefreiung	14
§ 10a	Fort- und Weiterbildung.....	17
§ 11	Beschäftigungszeit	17
§ 11a	Dienstzeit	18
§ 11b	Ausschlussfrist zu § 11 und § 11a.....	19
§ 12	Dienstbezüge.....	19
§ 12a	Fürsorge bei Krankheit	19
§ 13	Erholungsurlaub.....	19
§ 14	Ordentliche Kündigung.....	19
§ 15	Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiter.....	20
§ 16	Außerordentliche Kündigung	20
§ 17	Schriftform der Kündigung.....	21
§ 18	Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	21
§ 19	Sonstige Beendigung des Dienstverhältnisses.....	22
§ 20	Zeugnis	23
§ 21	Schutzkleidung, Dienstkleidung.....	23
§ 22	Schlichtungsverfahren.....	24
§ 23	Ausschlussfrist.....	24
§ 24	Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern.....	24

§ 1 Wesen der Caritas, Dienstgemeinschaft

- Lebens- und Wesensäußerung (1) ¹Die Caritas ist eine Lebens- und Wesensäußerung der katholischen Kirche. ²Die dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen Einrichtungen dienen dem gemeinsamen Werk christlicher Nächstenliebe. ³Dienstgeber und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft und tragen gemeinsam zur Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung bei. ⁴Die Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue und in Erfüllung der allgemeinen und besonderen Dienstpflichten zu leisten.
- Dienstgemeinschaft
- Dienstgeber (2) Der Treue des Mitarbeiters muss von Seiten des Dienstgebers die Treue und Fürsorge gegenüber dem Mitarbeiter entsprechen.
- (3) Auf dieser Grundlage regeln sich alle Beziehungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter.

§ 2 Geltungsbereich

- Einrichtungen (1) Die AVR finden Anwendung in allen in der Bundesrepublik Deutschland gelegenen Einrichtungen und Dienststellen, die dem Deutschen Caritasverband angeschlossen sind.
- Mitarbeiter (2) Die AVR gelten für alle Mitarbeiter mit Ausnahme der in § 3 AT genannten.

Anmerkung:

Besondere diözesane Regelungen werden durch die AVR nicht berührt.

§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Die AVR gelten nicht für:

- beeinträchtigte Leistungsfähigkeit (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;
- Betreuung (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;
- zumutbare Tätigkeit (c) Mitarbeiter, die Tätigkeiten nach § 11 Abs. 3 SGB XII ausüben;
- fortdauernder Förderungsbedarf (d) Mitarbeiter mit fortdauerndem Förderungsbedarf, die sich zu Beschäftigungsbeginn in einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme (z.B. nach SGB II, SGB III) befinden und im Rahmen von Maßnahmen der Beschäftigung und/oder Qualifizierung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes und/oder Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit eine fachliche und/oder sozialpädagogische Anleitung erhalten;
- Ausbildung außerhalb Anlage 7 (e) Mitarbeiter, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich zu ihrer Vor-, Aus- oder Weiterbildung beschäftigt werden, sofern diese öffentlich gefördert wird und nicht Anlage 7 anzuwenden ist;
- Einzelvertrag (f) leitende Ärzte (Chefärzte) und vergleichbare leitende Mitarbeiter, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden;
- Dienstbezüge über AVR (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 vertrauensvolle 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.

kirchliche Gesetze

(3) Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse ist Bestandteil des Dienstverhältnisses.

Bezug zur Grundordnung

(4) ¹Jeder Mitarbeiter hat seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen nach bestem Können bei der Erfüllung des ihm übertragenen Dienstes einzusetzen. ²Er soll jederzeit bemüht sein, sein fachliches Können zu erweitern. ³Er hat die für seinen Arbeitsbereich bestehenden Gesetze und Verwaltungsbestimmungen und daneben die durch Dienstanweisungen oder Anordnungen seiner Vorgesetzten gegebenen Weisungen zu beachten.

fachliches Können

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

Ordnungen der Einrichtung

§ 5 Besondere Dienstpflichten

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

Verschwiegenheit

(2) ¹Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist zulässig. ²Über die Aufnahme einer Nebentätigkeit ist der Dienstgeber zu unterrichten. ³Eine Nebentätigkeit ist unzulässig, wenn dadurch die Arbeitskraft der Mitarbeiter oder berechtigte Interessen des Dienstgebers erheblich beeinträchtigt werden. ⁴In diesem Fall kann der Dienstgeber eine Nebentätigkeit untersagen bzw. die Erlaubnis zur Nebentätigkeit einschränken.

Nebentätigkeit

(3) ¹Die 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.

Beteiligung an Weiterbildung

²In akademischen Lehrkrankenhäusern sind die Ärzte im Rahmen ihres Dienstes verpflichtet, sich an der praktischen Ausbildung der Medizinstudenten in dem Krankenhaus zu beteiligen. ³Das gilt auch für sonstige Mitarbeiter, die an der Ausbildung auf Anordnung des Dienstgebers beteiligt werden.

⁴Die 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.

Ärzte

⁵Die 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.

Rettungsdienst

(4) ¹Der Mitarbeiter darf Belohnungen und Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Dienstgebers annehmen. ²Werden dem Mitarbeiter Belohnungen und Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Dienstgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

Belohnungen und Geschenke

- Sparsamkeit ³Pflegliche Behandlung des Eigentums der Einrichtung und Sparsamkeit in seiner Verwendung gehören zu den selbstverständlichen Pflichten.
- Haftung (5) ¹Wenn der Mitarbeiter seine Dienstpflicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt, so haftet er dem Dienstgeber für den dadurch entstandenen Schaden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen. ²Beim 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.

§ 5a Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten

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

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

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

(4) ¹Die Genehmigung, als Zeuge auszusagen, soll nur zum Schutz des Seelsorgegeheimnisses versagt werden. ²Ist 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. ³Wird sie versagt, ist dem Mitarbeiter der Schutz zu gewähren, den er zur Vertretung seiner Interessen benötigt.

§ 6 Personalakten

- Personalakte (1) Für jeden Mitarbeiter ist eine Personalakte zu führen.
- Einsicht (2) ¹Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. ²Er kann von seinen Personalakten Abschriften verlangen.
- Anhörung (3) ¹Der 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. ²Seine Äußerungen sind zu den Personalakten zu nehmen.

§ 7 Einstellung

(1) ¹Der Mitarbeiter wird durch den Rechtsträger der Einrichtung (Dienstgeber) oder den von diesem Bevollmächtigten eingestellt. ²Der Dienstvertrag wird vor Dienstbeginn schriftlich unter Verwendung eines Musterdienstvertrages des Deutschen Caritasverbandes abgeschlossen.

Dienstvertrag

AT

³Mehrere Dienstverhältnisse zu demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ⁴Andernfalls gelten sie als ein Dienstverhältnis.

(2) ¹Zusätzliche Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit das in den AVR vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

zusätzliche
Vereinbarungen

(3) ¹Die Einstellung setzt die persönliche Eignung und die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, in der Regel die erforderliche Fachausbildung, voraus. ²Der Dienstgeber kann die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses von einem Arzt seines Vertrauens verlangen.

ärztliches Zeugnis

(4) ¹Die 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. ²Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.

Probezeit

(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.

Ärztliches Attest zur
Arbeitsfähigkeit

(2) ¹Entstehen dem Mitarbeiter aus vom Dienstgeber angeordneten ärztlichen Untersuchungen Kosten, sind sie vom Dienstgeber zu übernehmen. ²Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekannt zu geben.

Kosten

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

Gesetze

§ 8a Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses während des Dienstverhältnisses

Soweit die Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses gesetzlich vorgeschrieben und vom Dienstgeber angeordnet ist, werden die dafür entstehenden Kosten im laufenden Dienstverhältnis vom Dienstgeber getragen.

§ 9 Versetzung und Abordnung

- Versetzung
Abordnung** (1) ¹Der 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. ²Vor der Versetzung oder Abordnung ist der Mitarbeiter zu hören. ³Zu 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 AT) ist eine Versetzung oder Abordnung nur mit Zustimmung des Mitarbeiters zulässig.
- Zuweisung** (4) Die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes in derselben Einrichtung ist keine Versetzung oder Abordnung im Sinne der Absätze 1 bis 3.

§ 9a Arbeitszeit

- Arbeitszeit Anlage 5,
30-33** ¹Die Arbeitszeit aller Mitarbeiter bestimmt sich nach den Arbeitszeitregelungen der Anlagen 5 und 30 bis 33. ²Daneben sind die Überstundenregelungen in den Anlagen 6 und 30 bis 33 und die Bestimmungen über die Zeitzuschläge und die Überstundenvergütung in den Anlagen 6a und 30 bis 33 zu beachten.

§ 9b Arbeitsversäumnis

- Arbeitsversäumnis** ¹Ein Fernbleiben vom Dienst, soweit es nicht durch Krankheit bedingt ist, bedarf vorheriger Zustimmung des Dienstgebers. ²Wenn 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. ³Bei nichtgenehmigtem Dienstversäumnis kann eine entsprechende Kürzung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die versäumte Zeit oder eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub erfolgen, wobei jedoch der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten werden darf. ⁴Außerdem kann sie die Kündigung des Dienstverhältnisses nach sich ziehen.

§ 10 Arbeitsbefreiung

- Grundsatz** (1) Persönliche Angelegenheiten hat der Mitarbeiter außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- Fälle der
Arbeits-
befreiung** (2) Als Fälle des § 616 BGB, in denen der Mitarbeiter unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) 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	Umzug
b)	Niederkunft der Ehefrau	1 Arbeitstag	Niederkunft
c)	Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage	Tod eines Angehörigen
d)	Kirchliche Eheschließung des Mitarbeiters	1 Arbeitstag	Eheschließung
e)	Taufe, Erstkommunion, Firmung und entsprechende religiöse Feiern eines Kindes des Mitarbeiters	1 Arbeitstag	Taufe, Erstkommunion, Firmung
f)	Kirchliche Eheschließung eines Kindes des Mitarbeiters	1 Arbeitstag	
g)	Schwere Erkrankung		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 vier 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.	bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr	
	Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.		
h)	Ärztliche Behandlung des Mitarbeiters, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss.	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Reisezeiten	ärztliche Behandlung

(3) ¹Bei 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) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. ²Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen.

staatsbürgerliche Pflichten

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

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

Fortbildungen (6) ¹Der Mitarbeiter, der im Einverständnis mit dem Dienstgeber an fachlichen Fortbildungskursen teilnimmt, erhält hierfür im Kalenderjahr bis zu fünf Arbeitstage und, wenn er regelmäßig mehr als fünf Arbeitstage in der Woche arbeitet, bis zu sechs Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

(RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern): ²Diese ist auf einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub anzurechnen.

(RK Ost): ²Für Mitarbeiter im Gebiet der Regionalkommission Ost erhöht sich der Anspruch auf Arbeitsbefreiung um einen weiteren Tag. ³Diese ist auf den gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub anzurechnen.

Mitglieder der AK (7) ¹Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission erhalten für ihre Tätigkeit Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. ²Die Mitglieder von Schlichtungsstellen gemäß § 22 AT AVR erhalten für die Teilnahme an deren Verhandlungen und die Mitglieder von Organen der Versorgungseinrichtungen der Mitarbeiter erhalten für die notwendige Dauer der Abwesenheit Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

Teilnahme an Prüfungsgremien und Organen der SV ³Zur 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) 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.

Arbeitsbefreiung ohne Dienstbezüge (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 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

Freistellung
und Finanzierung
der Maßnahme

AT

- a) dem Mitarbeiter, soweit er freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit die bisherigen Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) fortgezahlt und
- b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.

(2) ¹Der 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. ²Für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildung werden 1/36 des Aufwendungsbetrages erlassen.

Erstattung der
Aufwendungen

³Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten kündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

⁴In besonders gelagerten Fällen kann von der Rückzahlungsregelung zugunsten des Mitarbeiters abgewichen werden.

§ 11 Beschäftigungszeit

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

Beschäftigungszeit

²Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden voll angerechnet.

³Ist 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) ¹Übernimmt 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 Absatzes 1 als Beschäftigungszeit angerechnet. ²Bei 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 AT:

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

§ 11a Dienstzeit

Dienstzeit

(1) ¹Die 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. ²Für die Anrechnung nach den Absätzen 2 bis 5 gilt § 11 Abs. 1 Unterabs. 2 AT entsprechend.

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

(3) ¹Die in Absatz 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist. ²Dies 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 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, sowie in der DDR erbrachte Zeiten des Grundwehrdienstes, des Wehrrersatzdienstes, soweit dieser die Zeit des Grundwehrdienstes betrug, sowie Haftzeiten wegen Verweigerung des Wehrdienstes und eine daran anschließende Ableistung des Grundwehrdienstes der DDR,

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

Anmerkung:

Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche im Sinne von § 11a AT 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 AT:

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

¹Der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Dienstgeber nachzuweisen. ²Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. ³Kann der Nachweis aus einem vom Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag zu verlängern.

§ 12 Dienstbezüge

Die Dienstbezüge bestimmen sich nach dem Abschnitt II der Anlage 1.

Dienstbezüge
Anlage 1

§ 12a Fürsorge bei Krankheit

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

Krankenbezüge
Anlage 1

§ 13 Erholungsurlaub

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

Erholungsurlaub
Anlage 14

§ 14 Ordentliche Kündigung

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

ordentliche
Kündbarkeit

(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

Kündigungsfristen

- | | | |
|----|-----------------------------|----------|
| 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) (weggefallen)

(4) ¹Kündigt 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. ²Der Mitarbeiter kann eine Änderungskündigung unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. ³Diesen Vorbehalt muss der Mitarbeiter dem Dienstgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach

Änderungskündigung

Zugang der Änderungskündigung schriftlich erklären. ⁴Der Vorbehalt erlischt, wenn der Mitarbeiter nicht fristgerecht das Arbeitsgericht anruft.

Unkündbarkeit
(Voraussetzungen)

(5) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 11 AT) 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 AT etwas anderes bestimmt.

§ 15 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiter

Unkündbarkeit
(Einrichtungsänderung)

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

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

Unkündbarkeit
(Folgen allgemein)

(2) ¹Liegen keine Kündigungsgründe nach § 15 Abs. 1 AT oder § 16 Abs. 2 AT vor, ist dem Dienstgeber eine Kündigung des Dienstverhältnisses aus anderen Gründen nicht gestattet. ²Der Dienstgeber kann jedoch beim Vorliegen sonstiger wichtiger Gründe das Dienstverhältnis zum Zwecke der Herabgruppierung des Mitarbeiters um eine Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe kündigen. ³Sonstige 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 Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe maßgebend sind.

Unkündbarkeit
(Leistungsminderung)

(3) ¹Eine Kündigung nach den Bestimmungen des Absatz 1 Buchstabe 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. ²Eine 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 AT) von mindestens 20 Jahren beruht und der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Unkündbarkeit
(Fristen)

(4) ¹Die Kündigung eines grundsätzlich unkündbaren Mitarbeiters (§ 14 Abs. 5 AT) nach den Bestimmungen des § 15 AT ist nur mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres zulässig. ²Lehnt 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 AT).

§ 16 Außerordentliche Kündigung

außerordentliche
Kündbarkeit

(1) ¹Beim Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB kann das Dienstverhältnis von beiden Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. ²Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor bei Vertrauens-

brüchen 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.

³Eine 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 AT) oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses (§ 19 Abs. 1, 3 und 4 AT) nicht zugemutet werden kann.

wichtiger Grund

⁴Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. ⁵Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. ⁶Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

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

Unkündbarkeit
(Gründe in der Person
/ im Verhalten)

(3) ¹Das Dienstverhältnis nach § 16i SGB II kann gemäß § 16i Abs. 6 SGB II in den dort genannten Fällen von beiden Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. ²Absatz 1 Unterabs. 3 findet entsprechend Anwendung.

Kündigung ohne
Einhaltung einer
Kündigungsfrist

§ 17 Schriftform der Kündigung

¹Kündigungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. ²Kündigt der Dienstgeber das Dienstverhältnis nach Ablauf der Probezeit (§ 7 Abs. 4 AT), soll er in dem Kündigungsschreiben den Kündigungsgrund angeben.

§ 18 Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) ¹Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Mitarbeiter voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. ⁵Das Dienstverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Dienstverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Dienstverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt. ⁷Der Dienstgeber teilt dem Mitarbeiter schriftlich mit, ob und zu welchem Zeitpunkt das Dienstverhältnis endet

volle
Erwerbsminderung

oder ruht. ⁸Bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses hat die schriftliche Mitteilung mindestens zwei Wochen vor dem Beendigungszeitpunkt zu erfolgen.

teilweise
Erwerbsminderung

(2) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Dienstverhältnis nicht, wenn der Mitarbeiter 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 Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung des Dienstgebers nach Absatz 1 Satz 7 seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

Bescheid einer
Versorgungseinrichtung
einer
Berufsgruppe

(3) Die Absätze 1 und 2 finden entsprechende Anwendung, wenn eine Erwerbsminderung oder eine Berufsunfähigkeit durch Bescheid einer öffentlich-rechtlichen Versicherungseinrichtung oder Versorgungseinrichtung einer Berufsgruppe festgestellt wird, deren Mitgliedschaft bei einem angenommenen Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen die Voraussetzungen der Befreiung von der Versicherungspflicht nach §§ 6 Abs. 1 Nr. 1 und 231 SGB VI erfüllen würde oder eine solche Befreiung erfolgt ist.

§ 19 Sonstige Beendigung des Dienstverhältnisses

Befristung

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

Auflösungsvertrag

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

Altersrente vor
Erreichen der
Regelaltersgrenze

(2a) ¹Beantragt der Mitarbeiter eine Altersrente im Sinne des § 33 Abs. 2 SGB VI für einen Zeitpunkt, in dem er die Regelaltersgrenze (§ 35 Satz 2 SGB VI i.V.m. § 235 SGB VI) noch nicht erreicht, soll er dem Dienstgeber die Antragstellung rechtzeitig anzeigen. ²In diesem Fall soll das Dienstverhältnis mit dem Ablauf des Tages vor dem in dem Rentenbescheid des Rentenversicherungsträgers der gesetzlichen Rentenversicherung festgestellten Tag des Rentenbeginns durch Abschluss eines Auflösungsvertrages beendet werden. ³Erfolgt die Gewährung der Rente durch den Träger der Rentenversicherung rückwirkend, soll das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag zum Monatsletzten des Monats des Zugang des Rentenbescheids beendet werden. ⁴Hat der Mitarbeiter eine Teilrente i.S.d. § 42 Abs. 2 SGB VI beantragt oder soll eine Teilrente durch Hinzuverdienstanrechnung i.S.d. § 34 Abs. 2f. SGB VI erreicht werden, kann auf Antrag des Mitarbeiters, sofern die Hinzuverdienstgrenzen ansonsten überschritten würden, statt einer Beendigung des Dienstverhältnisses eine Verringerung der Arbeitszeit vereinbart werden.

Erreichen der
Regelalters-
rente

(3) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das Alter der Regelaltersgrenze (§ 35 Satz 2 SGB VI i. V.m. § 235 SGB VI) vollendet.

Beendigung
bei Versicherung in
einer Versorgungseinrichtung
einer
Berufsgruppe

(4) ¹Erfolgt während des laufenden Dienstverhältnisses für den Mitarbeiter anstatt der Versicherung bei der gesetzlichen Rentenversicherung die Versicherung bei einer öffentlich-rechtlichen Versicherungseinrichtung oder Versorgungseinrichtung einer Berufsgruppe, deren Mitgliedschaft bei einem angenommenen Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen die Voraussetzungen der Befreiung von der Ver-

sicherungspflicht nach §§ 6 Abs. 1 Nr. 1 und 231 SGB VI erfüllen würde oder für die eine solche Befreiung erfolgt ist, finden Absatz 3 und Absatz 5 mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle der Regelaltersgrenze diejenige Altersgrenze tritt, mit der der Mitarbeiter nach der Satzung oder den sonstigen Versicherungsbestimmungen dieser Versorgungseinrichtung ein nicht vorgezogenes Altersruhegeld (Altersrente) beanspruchen kann. ²Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Dienstgeber die diese Bestimmung enthaltende jeweils gültige Satzung oder sonstige Versicherungsbestimmung in der jeweils geltenden Fassung in Textform zur Verfügung zu stellen. ³Besteht für den Mitarbeiter gleichzeitig eine Versicherung bei der gesetzlichen Rentenversicherung z.B. aus einer Vorbeschäftigung, verbleibt es bei der Regelaltersgrenze, sofern der Mitarbeiter dies innerhalb der letzten drei Jahre vor deren Erreichen in Textform unter Nachweis der Versicherung beantragt hat. ⁴Ist der Mitarbeiter während des laufenden Dienstverhältnisses zwar in der gesetzlichen Rentenversicherung mit laufenden Beiträgen versichert und es besteht gleichzeitig eine Anwartschaft bei einer in Satz 1 genannten Versorgungseinrichtung, so gilt die in Satz 1 genannte Altersgrenze dieser Versorgungseinrichtung, sofern der Mitarbeiter dies innerhalb der letzten drei Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Textform unter Nachweis der Anwartschaft beantragt hat. ⁵Der Dienstgeber bestätigt in Textform Anträge nach den Sätzen 3 und 4. ⁶Liegt in den Fällen des Satzes 1 oder des Satzes 4 die in Satz 1 genannte Altersgrenze der Versorgungseinrichtung höher als die Regelaltersgrenze, so gilt bei Anwendung dieser höheren Altersgrenze der Beendigungszeitpunkt als auf die höhere Altersgrenze hinausgeschoben i.S.d. § 41 Satz 3 SGB VI.

(5) ¹Endet das Dienstverhältnis nach Absatz 3 mit Erreichen der Regelaltersgrenze, so können Dienstgeber und Mitarbeiter während des Dienstverhältnisses durch schriftliche Vereinbarung den Beendigungszeitpunkt, ggf. auch mehrfach, hinauschieben. ²Erfolgt die erstmalige Vereinbarung über die Fortsetzung des Dienstverhältnisses erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze des Mitarbeiters, soll das Dienstverhältnis verändert fortgesetzt werden oder erfolgt die Einstellung des Mitarbeiters erst nach dessen Erreichen der Regelaltersgrenze, kann auf schriftlichen Antrag des Mitarbeiters das Dienstverhältnis befristet werden. ³Sofern die Befristung wegen der Personal- und Nachwuchsplanungen des Dienstgebers erfolgt, werden diese dem Mitarbeiter in angemessener Form schriftlich mitgeteilt. ⁴Eine Befristung im Sinn der Sätze 2 und 3 setzt den Bezug einer Altersrente als Vollrente oder den Anspruch des Mitarbeiters auf eine solche Rente voraus.

Weiterbeschäftigung
nach Erreichen der
Regelaltersgrenze

§ 20 Zeugnis

¹Jeder Mitarbeiter hat nach Beendigung des Dienstverhältnisses Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses durch den Dienstgeber oder seinen Bevollmächtigten. ²Er kann in begründeten Fällen ein vorläufiges Zeugnis verlangen.

Zeugnis

Zwischenzeugnis

§ 21 Schutzkleidung, Dienstkleidung

(1) ¹Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Dienstgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich gestellt. ²Sie bleibt Eigentum des Dienstgebers.

Schutzkleidung

- Dienstkleidung (2) ¹Soweit das Tragen von Dienstkleidung vom Dienstgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich gestellt. ²Sie bleibt Eigentum des Dienstgebers.
- Reinigung (3) Die Reinigung der Schutzkleidung und der Dienstkleidung erfolgt auf Kosten der Einrichtung.

§ 22 Schlichtungsverfahren

- diözesane Schlichtungsstelle (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.
- Zentrale Schlichtungsstelle (2) ¹Die Schlichtungsstelle kann Fragen von grundsätzlicher Bedeutung der beim Deutschen Caritasverband errichteten Zentralen Schlichtungsstelle zur Begutachtung vorlegen. ²Die 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.
- Arbeitsgericht (4) Die Behandlung eines Falles vor der Schlichtungsstelle schließt die fristgerechte Anrufung des Arbeitsgerichtes nicht aus.

§ 23 Ausschlussfrist

- Ausschlussfrist (1) ¹Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden, soweit die AVR nichts anderes bestimmen. ²Diese Ausschlussfrist gilt nicht für die Haftung aufgrund Vorsatzes, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder für Ansprüche des Mitarbeiters, die kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind.
- (2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruches aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 24 Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern

- Leiharbeit (1) Mitarbeiter, die an Einrichtungen und Dienststellen innerhalb des Geltungsbereiches nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz überlassen werden, dürfen abweichend von § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG bis zu fünf Jahren überlassen werden, wenn für sie mindestens die Vergütungsregelungen der AVR in ihrer jeweils gültigen Fassung zur Anwendung kommen. ²Die betreffenden Mitarbeiter dürfen dabei gleichzeitig nicht schlechter gestellt werden als für die Einrichtung und Dienststelle des Entleihers vergleichbare Mitarbeiter des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes, § 8 Abs. 1 AÜG.

Anlage 1

Vergütungsregelung

A 1

I	Eingruppierung.....	25
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	26
Ib	Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit.....	27
Ic	Eingruppierung bei nicht erfüllter Ausbildungsvoraussetzung	28
II	Dienstbezüge.....	28
IIa	Dienstbezüge teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter	29
IIb	Kein Abdruck wegen Fristablauf.....	29
III	Regelvergütung	29
IV	Dozenten und Lehrkräfte.....	32
V	Kinderzulage	33
VI	(weggefallen)	35
VII	Wechselschicht- und Schichtzulage.....	35
VIIa	Heim- und Werkstattzulage.....	36
VIII	Sonstige Zulagen	37
VIIIa	Besondere Zulage	39
IX	Sachbezüge.....	39
IXa	Werkdienstwohnungen.....	39
X	Zusatzbestimmungen zu den Bezügen	39
XI	Vergütung für Sonderleistungen der Mitarbeiter	42
XII	Krankenbezüge	42
XIIa	Anzeige- und Nachweispflichten	45
XIIb	Forderungsübergang bei Dritthaftung.....	46
XIII	Zusätzliche Altersversorgung.....	46
XIV	Weihnachtszuwendung.....	47
XV	Zuwendungen im Todesfall	50

I Eingruppierung

(a) ¹Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2, 2d, 2e, 21a, 30, 31, 32 und 33. ²Der Mitarbeiter erhält Vergütung nach der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.

Tätigkeitsmerkmale

Eingruppierungs-automatik (b) ¹Der Mitarbeiter ist in die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht.

„gesamte auszuübende Tätigkeit“ ²Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe erfüllen. ³Kann 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.

⁴Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

⁶Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Tätigkeitskombinationen (c) Tätigkeitskombinationen, die in den Anlagen 2, 2d, 2e, 21a, 30, 31, 32 und 33 genannt sind, gelten als ein Tätigkeitsmerkmal, mit der Maßgabe, dass in diesen Fällen nicht nach Absatz b Unterabs. 2 zu prüfen ist, welche der kombinierten Tätigkeiten überwiegt.

Angabe im Dienstvertrag (d) Die Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe des Mitarbeiters ist im Dienstvertrag anzugeben.

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

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal die Eingruppierung oder die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage bzw. Zulage von der Zurücklegung einer Zeit der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung abhängig, erfolgt die Anrechnung der Zeit nach folgenden Grundsätzen:

Anrechnung von Teilzeitbeschäftigung (a) Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden auf die im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeiten entsprechend ihrer Bezeichnung voll angerechnet.

Unterbrechungen möglich (b) ¹Zeiten einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung müssen nicht ununterbrochen zurückgelegt sein. ²Die Zeiten einer Unterbrechung sind jedoch nicht auf die im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeiten der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung anzurechnen.

Anrechnung von Unterbrechungszeiten (c) ¹Folgende Zeiten einer Unterbrechung sind auf die im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeiten anzurechnen: Zeiten eines Urlaubs nach den §§ 3 und 4 der Anlage 14, des § 10 Abs. 3 der Anlage 14 in der bis zum 31. Dezember 1995 gültigen Fassung und nach dem Neunten Sozialgesetzbuch, Zeiten einer Dienstbefreiung nach § 10

Abs. 2 und 3 AT, Zeiten einer Freistellung zur Fort- und Weiterbildung nach § 10a AT, Zeiten einer Dienstunfähigkeit nach Abschnitt XII Abs. b der Anlage 1 bis zu 26 Wochen, in den Fällen des Abschnitts XII Abs. d Unterabs. 3 der Anlage 1 bis zu 28 Wochen und Zeiten der Beschäftigungsverbote nach § 3 MuSchG.

(d) ¹Ist in einem Tätigkeitsmerkmal die Eingruppierung von der Erfüllung einer Bewährungszeit abhängig, so ist das Erfordernis der Bewährung erfüllt, wenn sich der Mitarbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. ²Die Anforderungen ergeben sich aus dem Tätigkeitsmerkmal, dessen Voraussetzungen die dem Mitarbeiter übertragene Tätigkeit erfüllt und die der Vergütungsgruppe entspricht, in die der Mitarbeiter eingruppiert ist.

Erfüllung der
Bewährungszeit

A 1

(e) Auf die im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeiten der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung sind alle im Geltungsbereich der AVR verbrachten Zeiten in dem für das Aufrücken jeweils maßgebenden Tätigkeitsmerkmal zusammenzurechnen.

Anrechnung von
Zeiten im
Geltungsbereich der
AVR

(f) Dies gilt auch für Zeiten, die bei vergleichbarer Tätigkeit und entsprechender Eingruppierung in einem den AVR vergleichbaren Vergütungssystem im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche, der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist, verbracht worden sind.

und vergleichbaren
Vergütungssystemen
im kirchlichen Bereich

(g) Außerhalb der genannten Bereiche verbrachte Berufsjahre können bei vergleichbarer Tätigkeit und entsprechender Eingruppierung auf die vorgenannten Zeiten entsprechend ihrer Benennung angerechnet werden.

außerhalb verbrachte
Berufsjahre

(h) Eine anderweitige berufliche Tätigkeit kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war und dies im Dienstvertrag vereinbart wird.

anderweitige
berufliche Tätigkeiten

(i) ¹Der Mitarbeiter ist nach Ablauf der im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeit einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung höhergruppiert. ²Die sich aus der Höhergruppierung ergebende Vergütung erhält der Mitarbeiter vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird.

Vergütungserhöhung
ab Monat der
Höhergruppierung

Anmerkung zu Absatz a:

¹Für die Dauer des über den 30. November 1994 hinaus bestehenden Dienstverhältnisses bleiben die vor dem 1. Dezember 1994 erreichten Zeiten einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung unberührt. ²Abweichend von Satz 1 werden auf Antrag des Mitarbeiters Zeiten einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung in der ab 1. Dezember 1994 geltenden Fassung ab 1. Dezember 1994 berücksichtigt, wenn dies für die Mitarbeiter günstiger ist. ³Der Antrag ist spätestens bis zum 30. Juni 1995 schriftlich zu stellen. ⁴Ansprüche, die vom Dienstgeber anerkannt worden sind, bleiben unberührt; Ansprüche, die schriftlich geltend gemacht worden sind oder nach dem 30. November 1994 geltend gemacht werden, sind gemäß § 23 AT zu erfüllen.

Ib Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(a) ¹Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe ent-

persönliche Zulage
bei vorübergehender
Tätigkeit

spricht, und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

persönliche Zulage
bei vertretungsweiser
Tätigkeit

²Wird dem Mitarbeiter vertretungsweise eine andere Tätigkeit übertragen, die dem Tätigkeitsmerkmal einer höheren als seiner Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe entspricht und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. ³Bei der Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. ⁴Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Unterabsatz 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.

Bemessung aus
Unterschiedsbetrag

(b) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen den Dienstbezügen (Abschnitt II), die dem Mitarbeiter bei einer Höhergruppierung in die höhere Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe zustehen würde, und den Dienstbezügen (Abschnitt II), die ihm in der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe zustehen, in die er eingruppiert ist.

Anrechnung auf
Bewährungszeit

(c) ¹Ist Mitarbeitern vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. ²Unterschreiten bei Höhergruppierungen nach Satz 1 die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) die Summe aus den Dienstbezügen und dem Zulagenbetrag nach Abschnitt Ib Abs. b der Anlage 1, die der Mitarbeiter am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält der Mitarbeiter dieses höhere Entgelt solange, bis die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) dieses höhere Entgelt erreichen oder übersteigen.

Ic Eingruppierung bei nicht erfüllter Ausbildungsvoraussetzung

Niedrigere
Eingruppierung bei
fehlender Ausbildung

Wird für die Eingruppierung eines Mitarbeiters in eine Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eine bestimmte Ausbildung vorausgesetzt und übt er die Tätigkeit dieser Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe aus, ohne die Ausbildungsvoraussetzung hierfür zu erfüllen, so ist er bei der Einstellung (Abschnitt I der Anlage 1) bzw. bei einer Höhergruppierung (Abschnitt Ia der Anlage 1) eine Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe niedriger als im Vergütungsgruppenverzeichnis (Anlagen 2, 2d, 2e, 31 oder 32) vorgeschrieben, eingruppiert, sofern im Einzelfall nichts anderes bestimmt ist.

II Dienstbezüge

¹Die dem Mitarbeiter monatlich zu gewährenden Dienstbezüge bestehen aus:

1. der Regelvergütung (Abschnitt III der Anlage 1),
2. der Kinderzulage (Abschnitt V der Anlage 1),
3. den sonstigen Zulagen (Abschnitt VIII der Anlage 1).

²Abweichend von Unterabsatz 1 Nr. 1 und Nr. 2 bestehen die Dienstbezüge von Mitarbeitern, die von den Anlagen 30, 31, 32 und 33 erfasst werden, aus den in § 13

der Anlage 30, in § 12 der Anlage 31, in § 12 der Anlage 32 und in § 12 der Anlage 33 genannten Tabellenentgelten.

IIa Dienstbezüge teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter

(a) ¹Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten von den Dienstbezügen, die für entsprechende Vollbeschäftigte festgelegt sind, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. ²Arbeitsstunden, die der Mitarbeiter darüber hinaus leistet, können durch entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Dienstbezüge und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden. ³Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Mitarbeiter für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Dienstbezüge eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters.

⁴Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Dienstbezüge sind die Dienstbezüge des entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu teilen.

(b) Absatz a gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Mitarbeiter vorgesehen sind.

IIb Kein Abdruck wegen Fristablauf

III Regelvergütung

A Mitarbeiter, die unter die Anlagen 2, 2d und 2e fallen

§ 1 Anfangsregelvergütung

(a) ¹Jeder neu eingestellte Mitarbeiter erhält die Anfangsregelvergütung (1. Stufe) seiner Vergütungsgruppe gemäß Anlage 3 in der Fassung der Region, unter deren Regelungszuständigkeit seine Einrichtung fällt. ²Bei Einstellung im Anschluss an ein Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber wird der Mitarbeiter mit einschlägiger Berufserfahrung (horizontale Wiedereinstellung) abweichend von Satz 1 der im vorhergehenden Dienstverhältnis erworbenen Stufe zugeordnet und die im vorhergehenden Dienstverhältnis erreichte Stufenlaufzeit wird fortgeführt, soweit es zwischen den Dienstverhältnissen zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung gekommen ist.

(b) Nach je zwei Jahren erhält der Mitarbeiter bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(c) Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, die Tabellenvergütung nach der neuen Stufe.

§ 2 Höhergruppierung

(a) Wird der Mitarbeiter höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Regelvergütung