

Deutscher Caritasverband e.V. (Hg.)

AVR

**Musterverträge
AK-Ordnungen
Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission (ZAK)
Grundordnung
(Rahmen-)MAVO**

Stand: 1. März 2024

LAMBERTUS



Deutscher Caritasverband (Hg.)

AVR

Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes

Stand: 1. März 2024

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.

www.lambertus.de

Bezugsquelle:

Lambertus-Verlag GmbH
Postfach 1026
D-79010 Freiburg
Telefon: 0761-368 25 25
Fax 0761-368 25 33

Herausgeber:

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

Alle Rechte vorbehalten

© 2024, Lambertus-Verlag, Freiburg im Breisgau
Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Krefeld
Druck: Druckerei Franz X. Stückle, Ettenheim

ISBN 978-3-7841-3711-7

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

in den Händen halten Sie die vom Deutschen Caritasverband e.V. jährlich herausgegebene Buchausgabe der AVR. Sie hat den Stand vom 1. März 2024 und berücksichtigt die von der Arbeitsrechtlichen Kommission im Zeitraum vom Juni bis Dezember 2023 gefassten AVR-Beschlüsse.

Diese beinhalten insbesondere die Entgelterhöhungen für Ärztinnen und Ärzte zum 1. August 2023 und zum 1. April 2024 sowie die Erhöhung der Tabellenentgeltwerte in den Anlagen 3, 7, 31, 32 und 33 zum 1. März 2024.

Darüberhinaus wurde beschlossen, dass die in § 10 Abs. 2 Buchstabe b und c AT geregelten Fälle der Arbeitszeitbefreiung auch für Mitarbeitende gelten sollen, die in einer Lebenspartnerschaft oder in einer ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft leben.

Die in Anhang D der Anlage 31 normierte Liste der Tätigkeiten, die sich aufgrund „besonderer Schwierigkeit“ erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 herausheben, wurde um die Einsatzbereiche Stroke-Unit, Intermediate-Care-Station und die Begleitenden Psychiatrischen Dienste ergänzt. Dadurch wird eine zeitgemäße Eingruppierung im Rahmen des Pflegedienstes in Krankenhäusern ermöglicht. In den Anlagen 31 bis 33 ist der Fall des sogenannten stufengleichen „Tabellenwechsels“ geregelt worden.

Neben der Erhöhung der Zulagen für die Betreuungskräfte der Anlage 2 und des Urlaubsgeldes für Auszubildende wurde in den Anlagen 1 sowie 31 bis 33 die Möglichkeit der „Stufenvorweggewährung“ und der „Mitnahme von Stufenlaufzeiten“ normiert. Dieses kann in den Einrichtungen der Caritas u. a. zur Deckung des Personalbedarfes dienlich sein. Zudem können über eine Dienstvereinbarung für Mitarbeitende der Anlagen 2, 2d, 2e und 31 bis 33 für die freiwillige Übernahme betrieblich veranlasster Dienste Zulagen und Zuschläge gewährt werden, ebenso wie für Dienste zu ungünstigen Zeiten.

Ferner wurde in § 22 AT ein neuer Absatz 3a eingefügt, wonach Schlichtungsstellen auch für die Entscheidungen bei Streitigkeiten über die ordnungsgemäße Einbeziehung der AVR zuständig sind. Zudem ist die Mitgliedschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission kein Ausschlussgrund für die Wahrnehmung von Aufgaben in den Schlichtungsstellen. Der Erlass oder die Änderung einer Schlichtungsordnung bedarf der Zustimmung der Bundeskommission.

Schließlich sind in das Buch auch die aktualisierten Musterdienstverträge sowie die von der 23. Delegiertenversammlung - vor allem in verfahrensrechtlicher Sicht - geänderte Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e. V. mit aufgenommen worden.

Für den Herausgeber

Andreas Unrau

Freiburg, im Januar 2023

Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht

Vorwort	3
---------------	---

AVR

Allgemeiner Teil	§§ 1 bis 24	13
Anlage 1:	Vergütungsregelung	30
Anlage 1a:	Überleitungsregelungen zu Anlage 1 A	59
Anlage 1b:	Besitzstandsregelungen zu Anlage 1 A	61
Anlage 1c:	Prämie zur Abmilderung des schnellen Anstiegs der Verbraucherpreise	64
Anlage 2:	Vergütungsgruppen für Mitarbeiter (allgemein)	66
Anlage 2d:	Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst	102
Anlage 2e:	Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Rettungsdienst/ Krankentransport	118
Anlage 3:	Regelvergütung für die unter die Anlagen 2, 2d und 2e fallenden Mitarbeiter A 3	124
Anlage 5:	Arbeitszeitregelung	131
Anlage 5a:	Sonderregelung zur Arbeitszeitregelung	144
Anlage 5b:	Mobilzeit durch Dienstvereinbarung	149
Anlage 5c:	Langzeitkonto	152
Anlage 6:	Überstundenregelung	153
Anlage 6a:	Zeitzuschläge Überstundenvergütung	155
Anlage 7:	Ausbildungsverhältnisse	157
Anlage 7b:	Besondere Regelungen für Praktikanten	188
Anlage 8:	Zusätzliche Altersversorgung	192
Anlage 9:	Vermögenswirksame Leistungen	209
Anlage 11:	Ordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen	212
Anlage 11a:	Geburtsbeihilfe	213
Anlage 13:	Bestimmungen über Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld	214
Anlage 13a:	Bestimmungen über Reisekostenerstattung	215
Anlage 14:	Erholungsurlaub, Urlaubsgeld, Sonderurlaub	216
Anlage 16:	Jubiläumszuwendung	227
Anlage 17a:	Altersteilzeit und flexible Altersarbeitszeit	229

Anlage 19:	Modellprojekte	235
Anlage 20:	Besondere Regelungen für Mitarbeiter in Inklusionsbetrieben ...	236
Anlage 21:	Besondere Regelungen für Lehrkräfte	238
Anlage 21a:	Lehrkräfte in der Altenpflege sowie im Gesundheits- und Sozialwesen	242
Anlage 22:	Besondere Regelungen für Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege	256
Anlage 23:	Besondere Regelungen für Fahrdienste	259
Anlage 25:	Übergangsregelungen für caritative Träger, die das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes anwenden	262
Anlage 30:	Besondere Regelungen für Ärztinnen und Ärzte	263
Anlage 31:	Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in Krankenhäusern	288
Anlage 32:	Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen	334
Anlage 33:	Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst	379

Materialien

D:	Musterverträge	435
E:	Umrechnungstabelle für den Urlaubsanspruch nach § 3 Abs. 5 der Anlage 14 zu den AVR.	526

ZAK

Entgeltumwandlung	529
Ordnung für den Arbeitsschutz im liturgischen Bereich	531
Kinderbezogene Entgeltbestandteile	532
Arbeitsvertragsformular	533
Arbeitsvertragliche Folgen bei Dienstgeberwechsel	533
Gesamtregelung zur Befristung	534

Ordnungen

Grundordnung des kirchlichen Dienstes	539
Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V.	547
Wahlordnung der Mitarbeiterseite gemäß § 4 Abs. 4 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes	566
Entsendeordnung für die Vertreter(innen) der Gewerkschaften gemäß § 5 Abs. 8 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V.	571
Wahlordnung der Dienstgeberseite gemäß § 6 Abs. 6 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes	574
Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung	580

Stichwortverzeichnis

A bis Z	625
---------------	-----

AVR

Allgemeiner Teil

Inhalt

§ 1	Wesen der Caritas, Dienstgemeinschaft.....	13
§ 2	Geltungsbereich.....	14
§ 2a	(weggefallen).....	14
§ 3	Ausnahmen vom Geltungsbereich.....	14
§ 4	Allgemeine Dienstpflichten.....	15
§ 5	Besondere Dienstpflichten.....	15
§ 5a	Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten.....	16
§ 6	Personalakten.....	16
§ 7	Einstellung.....	17
§ 8	Ärztliche Untersuchungen während des Dienstverhältnisses.....	17
§ 8a	Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses während des Dienstverhältnisses.....	17
§ 9	Versetzung und Abordnung.....	18
§ 9a	Arbeitszeit.....	18
§ 9b	Arbeitsversäumnis.....	18
§ 10	Arbeitsbefreiung.....	18
§ 10a	Fort- und Weiterbildung.....	20
§ 11	Beschäftigungszeit.....	21
§ 11a	Dienstzeit.....	21
§ 11b	Ausschlussfrist zu § 11 und § 11a.....	22
§ 12	Dienstbezüge.....	23
§ 12a	Fürsorge bei Krankheit.....	23
§ 13	Erholungsurlaub.....	23
§ 14	Ordentliche Kündigung.....	23
§ 15	Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiter.....	24
§ 16	Außerordentliche Kündigung.....	24
§ 17	Schriftform der Kündigung.....	25
§ 18	Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.....	25
§ 19	Sonstige Beendigung des Dienstverhältnisses.....	26
§ 20	Zeugnis.....	27
§ 21	Schutzkleidung, Dienstkleidung.....	27
§ 22	Schlichtungsverfahren.....	27
§ 23	Ausschlussfrist.....	28
§ 24	Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern.....	29

§ 1 Wesen der Caritas, Dienstgemeinschaft

(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 Einrich-

Dienst-
gemeinschaft

Lebens- und
Wesensäußerung

tung bei. ⁴Die Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue und in Erfüllung der allgemeinen und besonderen Dienstpflichten zu leisten.

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.

§ 2a (weggefallen)

§ 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 außer-
halb 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.

Dienst in der katholischen Kirche

(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 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 berechnete 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

³Pflegliche Behandlung des Eigentums der Einrichtung und Sparsamkeit in seiner Verwendung gehören zu den selbstverständlichen Pflichten.

Sparsamkeit

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 Satz 5) 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

Seelsorge (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.

Geheimhaltung (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.

Genehmigung (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.

Zeugenaussage (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

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.

Dienstantritt

§ 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.

Kosten

§ 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.

persönliche Gründe

(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).

Probezeit

(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

Arbeitszeit- versäumnis

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 Arbeitsbefreiung

(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, Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin	1 Arbeitstag	Niederkunft
c)	Tod des Ehegatten, des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährten, 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		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	
<p>Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.</p>			
h)	Ärztliche Behandlung des Mitarbeiters, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss.	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten	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 fortgezählten 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.

(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 Artikel 10 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes 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

Freistellung und Finanzierung der Maßnahme

(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 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.

Vorbeschäftigungszeiten

(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.

zusätzliche Beschäftigungszeiten

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

(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 Satz 2AT entsprechend.

Dienstzeit

anzurechnende
Zeiten

(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.

unbillige Härte

(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 übertreten 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 Wehrersatzdienstes, 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 angeschlossenen 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

Nachweis an-
rechnungsfähiger
Zeiten

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

Änderungs-
kündigung

(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.

Unkündbarkeit
(Voraussetzungen)

§ 15 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiter

Unkündbarkeit
(Einrichtungs-
änderung)

(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
(Leistungs-
minderung)

(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 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.

wichtiger Grund

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 Kündigungs-

frist (§ 14 AT) oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses (§ 19 Abs. 1, 3 und 4AT) nicht zugemutet werden kann.

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. 5AT die ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen ist, kann aus einem in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Grunde fristlos gekündigt werden.

(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 Sätze 4 bis 6 finden entsprechend Anwendung.

Unkündbarkeit
(Gründe in der Person / im Verhalten)

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.

Schriftform

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

volle Erwerbs-
minderung

(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.

teilweise Erwerbs-
minderung

Bescheid einer
Versorgungsein-
richtung 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 Hinzuverdienstanzrechnung 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
Regelaltersrente

(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 Versorgungs-
einrichtung 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 Versicherungspflicht 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 Dienstverhält-

nisses 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, hinausschieben. 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.

Zwischenzeugnis

Zeugnis

§ 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

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

Dienstkleidung

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

Reinigung

§ 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.

diözesane Schlichtungsstelle

Zentrale Schlichtungsstelle	<p>(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.</p> <p>(3) Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Dienstgeber und einem Mitarbeiter der Zentrale des Deutschen Caritasverbandes wird unter Vermittlung des Erzbischofs von Freiburg eine besondere Schlichtungsstelle gebildet.</p>
Einbeziehung der AVR	<p>(3a) ¹Die Schlichtungsstellen nach den Absätzen 1 bis 3 sind auch für die Entscheidungen bei Streitigkeiten über die ordnungsgemäße Einbeziehung der AVR nach Art. 9 Abs. 5 Satz 1 2. Alternative GrOzuständig. ²Die Mitgliedschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission kann keinen Ausschlussgrund für die Wahrnehmung einer Aufgabe in einer Schlichtungsstelle darstellen. ³Der Erlass oder die Änderung einer Schlichtungsordnung bedarf der Zustimmung der Bundeskommission mit der Mehrheit ihrer Mitglieder gemäß § 16 Abs. 2 Satz 1 AK-O.</p>
Arbeitsgericht	<p>(4) Die Behandlung eines Falles vor der Schlichtungsstelle schließt die fristgerechte Anrufung des Arbeitsgerichtes nicht aus.</p>
Zustimmung der Bundeskommission	<p><i>Anmerkung:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Bundeskommission kann die Entscheidung nach Absatz 3a auf einen beschließenden Ausschuss übertragen, der mit der Mehrheit der Mitglieder des Ausschusses Beschlüsse fasst. 2. ¹Absätze 1 bis 3 wirken für Meinungsverschiedenheiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern, wenn die Zustimmung zu ab dem 1. Januar 2023 erlassenen oder geänderten Schlichtungsordnungen nach Absatz 3a Satz 3 erfolgt ist. ²Für bis zum 19. Oktober 2023 erlassene oder geänderte Schlichtungsordnungen finden diese bis zu einer Beschlussfassung über die Zustimmung nach Absatz 3a Satz 3 Anwendung. 3. Das in Absatz 3a beschriebene Verfahren wird von der Bundeskommission bis spätestens zum 31. Oktober 2026 evaluiert.

§ 23 Ausschlussfrist

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

§ 24 Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern

¹Mitarbeiter, 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.

Leiharbeit

Anlage 1: Vergütungsregelung

Inhalt

I	Eingruppierung	30
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	32
Ic	Eingruppierung bei nicht erfüllter Ausbildungsvoraussetzung	33
II	Dienstbezüge	33
IIa	Dienstbezüge teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter	33
IIb	Corona-Einmalzahlung	34
IIc	(RK Nord): (kein Abdruck wegen Fristablauf).....	35
III	Regelvergütung.....	35
IV	Dozenten und Lehrkräfte.....	38
V	Kinderzulage.....	38
VI	(weggefallen)	41
VII	Wechselschicht- und Schichtzulage	41
VIIa	Wohn- und Werkstattzulage	42
VIIb	Einmalzahlung Wohn- und Werkstättenzulage	43
VIII	Sonstige Zulagen.....	43
VIIIa	Besondere Zulage.....	45
IX	Sachbezüge.....	45
IXa	Werkdienstwohnungen	46
X	Zusatzbestimmungen zu den Bezügen.....	46
XI	Vergütung für Sonderleistungen der Mitarbeiter.....	48
XII	Krankenbezüge.....	49
XIIa	Anzeige- und Nachweispflichten	52
XIIb	Forderungsübergang bei Dritthaftung	53
XIII	Zusätzliche Altersversorgung	53
XIV	Weihnachtszuwendung.....	53
XV	Zuwendungen im Todesfall.....	57

I Eingruppierung

Tätigkeitsmerkmale

(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.

Eingruppierungsautomatik

(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 Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 2 bis 4 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.

(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 Sätze 2 und 3 zu prüfen ist, welche der kombinierten Tätigkeiten überwiegt.

Tätigkeits-
kombinationen

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

Angabe im
Dienstvertrag

1a 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:

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

Anrechnung von
Teilzeitbeschäftigung

(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.

Unterbrechungen
möglich

(c) Folgende 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 Satz 3 der Anlage 1 bis zu 28 Wochen und Zeiten der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz.

Anrechnung von
Unterbrechungs-
zeiten

(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

Anrechnung von Zeiten im Geltungsbereich der AVR	(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.
und vergleichbaren Vergütungssystemen im kirchlichen Bereich	(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.
außerhalb verbrachte Berufsjahre	(g) Außerhalb der genannten Bereiche verbrachte Berufsjahre können bei vergleichbarer Tätigkeit und entsprechender Eingruppierung auf die vorgenannten Zeiten entsprechend ihrer Benennung angerechnet werden.
anderweitige berufliche Tätigkeiten	(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.
Vergütungserhöhung ab Monat der Höhergruppierung	(i) ¹ Der Mitarbeiter ist nach Ablauf der im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeit einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung höhergruppiert. ² Die sich aus der Höhergruppierung ergebende Vergütung erhält der Mitarbeiter vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird.

Anmerkung zu Absatz a: (kein Abdruck wegen Fristablauf)

Ib Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

persönliche Zulage bei vorübergehender Tätigkeit	(a) ¹ Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe entspricht, 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	² Wird 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. ³ Bei der Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. ⁴ Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Satz 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) ¹ Ist 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 Über-

tragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. ²Überschreiten 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

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.

Niedrigere
Eingruppierung
bei fehlender
Ausbildung

II Dienstbezüge

¹Die dem Mitarbeiter monatlich zu gewährenden Dienstbezüge bestehen aus:

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

Dienstbezüge

²Abweichend von Satz 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.

Ila 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.

anteilige Dienstbezüge entsprechend der vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit

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 Corona-Einmalzahlung

§ 1 Geltungsbereich

anspruchs-
berechtig

Die Regelungen dieses Abschnitts gelten für alle Mitarbeiter in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis nach den Anlagen 2, 2d, 2e, 7, 22, 23, 31, 32 und 33.

§ 2 Corona-Einmalzahlung

Stichtag

(1) Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich nach § 1 fallen, erhalten die Corona-Einmalzahlung spätestens mit der Vergütung des Monats Juni 2021 ausbezahlt, wenn ihr Dienstverhältnis am 1. Dezember 2020 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 Anspruch auf Dienstbezüge bzw. Ausbildungsentgelt/-hilfe/-vergütung bestanden hat.

Anmerkungen zu Absatz 1:

- ¹Die Corona-Einmalzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn bzw. Ausbildungsentgelt/-hilfe/-vergütung gewährt. ²Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Dienstgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des ESStG, sofern die Auszahlung der Corona-Einmalzahlung im dort definierten Zeitraum erfolgt.
- ¹Anspruch auf Dienstbezüge bzw. Ausbildungsentgelt/-hilfe/-vergütung im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 AT, in Abschnitt XII Abs. b der Anlage 1 i.V.m. Abschnitt XII Abs. a Satz 2 und Satz 3 der Anlage 1, in § 2 und § 4 der Anlage 14, in § 17 der Anlagen 31, 32, § 16 der Anlage 33 und in § 3 Abs. 2 Satz 2 der Anlage 5, in § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlagen 31, 32, 33 genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss aus Abschnitt XII Abs. c Satz 1 der Anlage 1, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird. ²Einem Anspruch auf Dienstbezüge gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG oder § 24i SGB V.
- Die Corona-Einmalzahlung ist kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Höhe der
Einmalzahlung

(2) ¹Die Höhe der Corona-Einmalzahlung beträgt

in den Entgeltgruppen der Anlagen 31 bis 33	in den Vergütungsgruppen der Anlage 3	Einmalzahlung
P 4 bis P 8, S 2 bis S 8 b	VG 12 bis VG 5c	600,00 Euro
EG 9b bis EG 12, P 9 bis P 16, S 9 bis S 18	VG 5b bis VG 3	400,00 Euro
EG 13 bis EG 15	VG 2 bis VG 1	300,00 Euro.

²Die Höhe der Corona-Einmalzahlung beträgt für alle Auszubildenden, Schüler und Praktikanten nach Anlage 7 225,00 Euro. ³Abschnitt IIa der Anlage 1 gilt entsprechend.

⁴Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Dezember 2020.

sonstige
Leistungen

(3) Die Corona-Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

IIc (RK Nord): (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.

Anfangsregelvergütung

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

Stufenaufstieg

(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 der Stufe, deren Satz mindestens um den Differenzbetrag zwischen der Anfangsregelvergütung (1. Stufe) der bisherigen Vergütungsgruppe und der Aufrückungsgruppe höher ist als seine bisherige Regelvergütung, höchstens jedoch die Endregelvergütung (letzte Stufe) der Aufrückungsgruppe, bei einer Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe 2 jedoch die Regelvergütung der nächst niedrigeren Stufe, mindestens aber die Anfangsregelvergütung (1. Stufe).

Differenzbetrag

(b) Wird der Mitarbeiter nicht in die nächst höhere, sondern in eine darüber liegende Vergütungsgruppe höhergruppiert, so ist die Regelvergütung für jede dazwischen liegende Vergütungsgruppe nach Absatz a zu berechnen.

(c) Fällt der Zeitpunkt einer Steigerung der Regelvergütung nach § 1 Abs. b mit dem einer Höhergruppierung des Mitarbeiters zusammen, so ist zunächst die Steigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe vorzunehmen und danach die Höhergruppierung durchzuführen.

Zusammentreffen von Steigerung und Höhergruppierung

(d) Nach der Höhergruppierung erhält der Mitarbeiter erstmals vom Beginn des Monats, in dem er die zwei Jahre nach § 1 Abs. b der Anlage 1 gerechnet ab seiner Einstellung vollendet, bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

Höhergruppierung

§ 3 Anschlussdienstverhältnis

(a) Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eingestellt, so erhält er

Anschlussdienstverhältnis

(aa) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe,

- wenn seine bisherige Regelvergütung nach diesem Abschnitt oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, die Regelvergütung der Stufe, die er beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte,
- wenn seine bisherige Regelvergütung in Abweichung von den Vorschriften dieses Abschnittes oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, die Regelvergütung der Stufe, die er am Einstellungstag von seinem bisherigen Dienstgeber erhalten würde, wenn seine Regelvergütung ab dem Zeitpunkt, seit dem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach diesem Abschnitt oder einer entsprechenden Regelung bemessen worden wäre.

(bb) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe entsprechend Buchstabe aa eingestellt und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre;

(cc) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe entsprechend Buchstabe aa eingestellt und gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

Gestellungsvertrag

(b) Absatz a gilt entsprechend, wenn der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an eine Tätigkeit im Rahmen eines Gestellungsvertrages eingestellt wird.

Anrechnung
der erreichten
Stufenlaufzeit

(c) ¹Die im vorhergehenden Dienstverhältnis erreichte Stufenlaufzeit wird im Anschlussdienstverhältnis fortgeführt. ²War der Mitarbeiter in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung eingruppiert, wird die bisherige erreichte Stufenlaufzeit so fortgeführt, wie wenn er ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung eingruppiert worden wäre.

§ 4 Längere Beurlaubung oder Ruhen des Dienstverhältnisses

(a) Der Mitarbeiter, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Dienstverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält

Wiederaufnahme
Tätigkeit

(aa) bei Wiederaufnahme seiner Tätigkeit in derselben Vergütungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, die für ihn mit Ablauf des Tages vor dem Beginn der Beurlaubung bzw. des Ruhens des Dienstverhältnisses maßgebend war,

(bb) bei Wiederaufnahme seiner Tätigkeit in einer höheren Vergütungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe bliebe, seine Regelvergütung nach Buchstabe aa berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre,

(cc) bei Wiederaufnahme seiner Tätigkeit in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe bliebe, seine Regelvergütung nach Buchstabe aa berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

Kinderbetreuung,
Grundwehrdienst,
Zivildienst, Sonder-
urlaub

(b) Absatz a gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit eines Sonderurlaubes, die nach § 10 der Anlage 14 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird. § 3 Abs. b der Anlage 1 gilt entsprechend.

(c) ¹Nach der Wiederaufnahme seiner Tätigkeit erhält der Mitarbeiter erstmals vom Beginn des Monats, in dem er die zwei Jahre nach § 1 Abs. b der Anlage 1 gerechnet ab seiner Einstellung bzw. seines letzten Stufenaufstiegs vollendet, bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe. ²Dabei wird die Zeit der Unterbrechung insofern berücksichtigt, als die Zeiten vor und nach der Unterbrechung bis zum Erreichen der zwei Jahre addiert werden.

Zeiten der Unterbrechung

§ 5 Herabgruppierung

(a) ¹Wird der Mitarbeiter herabgruppiert, erhält er in der Herabgruppierungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, deren Satz mindestens um den Differenzbetrag zwischen der Anfangsregelvergütung (1. Stufe) der bisherigen Vergütungsgruppe und der Herabgruppierungsgruppe niedriger ist als seine bisherige Regelvergütung, bei einer Herabgruppierung in die Vergütungsgruppe 3 jedoch die Regelvergütung der nächst höheren Stufe, höchstens jedoch die Endregelvergütung (letzte Stufe). ²Wird der Mitarbeiter nicht in die nächst niedrigere, sondern in eine darunter liegende Vergütungsgruppe herabgruppiert, so ist die Regelvergütung für jede dazwischen liegende Vergütungsgruppe nach Satz 1 zu berechnen.

Differenzbetrag

(b) Nach der Herabgruppierung erhält der Mitarbeiter erstmals vom Beginn des Monats, in dem er die zwei Jahre nach § 1 Abs. b der Anlage 1 gerechnet ab seiner Einstellung vollendet, bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

Anmerkung 1 zu Abschnitt III A der Anlage 1:

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

evangelischer Bereich

Anmerkung 2 zu Abschnitt III A der Anlage 1:

¹Ein unmittelbarer Anschluss liegt nicht vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen ein oder mehrere Werkstage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werkstage – liegen, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand. ²Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem gesamten zwischen den Dienstverhältnissen liegenden Zeitraum dienstunfähig erkrankt war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat. ³Von der Voraussetzung des unmittelbaren Anschlusses kann abgewichen werden, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende des bisherigen Dienstverhältnisses und dem Beginn des neuen Dienstverhältnisses ein Jahr nicht übersteigt.

unmittelbarer Anschluss

Anmerkung 3 zu Abschnitt III A der Anlage 1:

¹Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ²Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ³Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bleiben unberührt.

einschlägige Berufserfahrung

Anmerkung 4 zu Abschnitt III A der Anlage 1:

Bei Mitarbeitern im Gebiet der 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, die am 30. Juni 1991 schon und am 1. Juli 1991 noch im Dienstverhältnis standen, ist für die Zuordnung zur

RK Ost

zutreffenden Regelvergütungsstufe der Tag ihres Eintritts in den kirchlich-caritativen Dienst zugrunde zu legen.

Anmerkung 5 zu Abschnitt III A der Anlage 1:

Deckung des
Personalbedarfs

¹Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann sowohl Gruppen von Mitarbeitern als auch einzelnen Mitarbeitern, abweichend von der sich aus § 1 Buchstabe b ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Vergütungsgruppe zustehenden Regelvergütung, eine um bis zu drei Stufen höhere Regelvergütung ganz oder teilweise vorweggewährt werden. ²Haben Mitarbeiter bereits die vorletzte Stufe oder die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein bis zu 20 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Vergütungsgruppe höhere Regelvergütung gezahlt werden. ³Die Gewährung einer höheren Regelvergütung nach den Sätzen 1 und 2 kann zeitlich befristet erfolgen; sie ist jederzeit widerruflich. ⁴Im Übrigen bleibt Abschnitt III A unberührt. ⁵Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bleiben unberührt.

B (weggefallen)

IV Dozenten und Lehrkräfte

¹Bei Dozenten und Lehrkräften der Vergütungsgruppen 2 bis 5b nach Ziffer VI der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2 wird die Regelvergütung wie folgt gekürzt:

ab 1. April 2022	101,36 Euro
ab 1. März 2024	113,02 Euro

²Bei Dozenten und Lehrkräften der Vergütungsgruppen 5c bis 8 nach Ziffer VI der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 bis 12 der Anlage 2 wird die Regelvergütung wie folgt gekürzt:

ab 1. April 2022	91,25 Euro
ab 1. März 2024	101,74 Euro

V Kinderzulage

A Allgemeines

Voraussetzungen

(a) Mitarbeiter, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde, erhalten eine Kinderzulage nach Abschnitt B oder nach Abschnitt C der Anlage 1.

(b) Die Kinderzulage wird für jeden Monat gezahlt, in dem mindestens für einen Tag die Voraussetzungen vorliegen.

B (RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008 begonnen hat

Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008 begonnen hat, erhalten für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von monatlich 90,00 Euro.

B1 (RK Ost): Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2009 begonnen hat

(Tarifgebiet Ost)

In den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, erhalten Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2009 begonnen hat, für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von monatlich 85,20 Euro, ab 1. Januar 2019 bzw. ab 1. März 2020 von monatlich 90,00 Euro.

(Tarifgebiet West)

In den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, erhalten Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2009 begonnen hat, für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von monatlich 90,00 Euro.

B2 (RK Ost): Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008, aber vor dem 1. Juli 2009 begonnen hat

(Tarifgebiet Ost)

In den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, gilt für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008, aber vor dem 1. Juli 2009 begonnen hat, die derzeitige Anwendungspraxis hinsichtlich der Zuordnung zu Ziffer B oder C solange weiter, bis durch Beschluss der Bundeskommission eine Festlegung erfolgt ist.

(Tarifgebiet West)

In den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslands Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, gilt für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008, aber vor dem 1. Juli 2009 begonnen hat, die derzeitige Anwendungspraxis hinsichtlich der Zuordnung zu Ziffer B oder C solange weiter, bis durch Beschluss der Bundeskommission eine Festlegung erfolgt ist.

C Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat (Besitzstandregelung)

(a) Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat, erhalten für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von:

ab 1. April 2022	128,20 Euro
ab 1. März 2024	142,94 Euro

(b) ¹Die Kinderzulage erhöht sich

- ab dem 1. April 2022 nach folgender Tabelle für

Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
VG 12, 11, 10 und 9	7,25 Euro	36,21 Euro
VG 9a	7,25 Euro	28,93 Euro
VG 8	7,25 Euro	21,71 Euro

- ab dem 1. März 2024 nach folgender Tabelle für

Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
VG 12, 11, 10 und 9	8,08 Euro	40,37 Euro
VG 9a	8,08 Euro	32,26 Euro
VG 8	8,08 Euro	24,21 Euro

(c) (weggefallen)

(d) ¹Bei der Bemessung der Kinderzulage finden die Konkurrenzregelungen in Abschnitt V Abs. i der Anlage 1 mit Stand zum 31. Dezember 2007 sinngemäß Anwendung. ²Diese lauten wie folgt:

Konkurrenzregelung s. Anlage 1 V Abs. i

Stünde neben dem Mitarbeiter einer anderen Person, die im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist, ein Anspruch auf Ortszuschlag der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen oder auf Familienzuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder ein Sozialzuschlag oder eine entsprechende Leistung wesentlich gleichen Inhalts zu, so wird der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlags dem Mitarbeiter gewährt, wenn und soweit ihm das Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 EStG oder des § 4 BKGG vorrangig zu gewähren wäre. Auf das Kind entfällt derjenige Unterschiedsbetrag, der sich aus der für die Anwendung des Einkommensteuergesetzes oder des Bundeskindergeldgesetzes maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt. Abschnitt IIa der Anlage 1 findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist; das gilt auch, wenn mehrere Anspruchsberechtigte teilzeitbeschäftigt sind, mit der Maßgabe, dass dann der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen in Höhe des Gesamtbeschäftigungsumfangs der Anspruchsberechtigten gewährt wird, höchstens jedoch der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des

Ortszuschlages. Entsprechendes gilt auch für den Mitarbeiter, dem aus mehreren Rechtsverhältnissen ein Anspruch auf Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zusteht (Insichkonkurrenz).

Stünde neben dem Mitarbeiter einer anderen Person, die außerhalb der in Unterabsatz 1 Satz 1 genannten Bereiche tätig oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist, ein Anspruch auf Ortszuschlag oder Familienzuschlag oder Sozialzuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zu, so erhält der Mitarbeiter den Ortszuschlag der Stufe 1; erreicht der Anspruch der anderen Person nicht die Höhe der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 bzw. einer der folgenden Stufen des für ihn maßgebenden Ortszuschlages in der Höhe gewährt, dass der Mitarbeiter und die andere Person den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 bzw. einer der folgenden Stufen insgesamt einmal erhalten. Dies gilt entsprechend auch für den Mitarbeiter, dem aus mehreren Rechtsverhältnissen ein Anspruch auf Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zusteht (Insichkonkurrenz). Ist der Ehegatte eines teilzeitbeschäftigten Mitarbeiters außerhalb der in Unterabsatz 1 Satz 1 genannten Bereiche ebenfalls teilzeitbeschäftigt und erhält er den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen des Ortszuschlages anteilig zu seiner Arbeitszeit gewährt, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen des Ortszuschlages in der Höhe, dass der Mitarbeiter und sein Ehegatte den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen insgesamt in der Höhe erhalten, als wenn beide im Geltungsbereich der AVR teilzeitbeschäftigt wären.

Anmerkung:

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

(e) ¹Der Mitarbeiter erhält keine oder eine anteilige Kinderzulage nach Absatz a, soweit eine andere Person für dieses Kind eine kinderbezogene Besitzstandszulage nach einem Überleitungstarifvertrag des öffentlichen Dienstes oder einem Tarifvertrag oder Vergütungssystem wesentlich gleichen Inhalts erhält. ²Die Höhe der anteiligen Kinderzulage wird nach den Grundsätzen des Absatz d berechnet.

kinderbezogene
Besitzstandszulage

VI (weggefallen)

VII Wechselschicht- und Schichtzulage

(a) Die Mitarbeiter erhalten eine Wechselschicht- oder Schichtzulage nach Maßgabe dieses Abschnitts.

(b) Der Mitarbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 2 Abs. 2 Unterabs. 1 der Anlage 5) vorsieht, erhält eine Wechselschichtzulage

Voraussetzungen
„Wechselschicht“
vgl. § 2 Abs. 2
Unterabs. 1 Anl. 5

1. in Höhe von 102,26 Euro monatlich, wenn er dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet,

in fünf Wochen
40 Nachtschicht-
stunden

in sieben Wochen
40 Nachtschicht-
stunden

2. in Höhe von 61,36 Euro monatlich, wenn er dabei in je sieben Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet.

Voraussetzungen
„Schichtarbeit“
vgl. § 2 Abs. 2
Unterabs. 2 Anl. 5

- (c) Der Mitarbeiter, der ständig Schichtarbeit (§ 2 Abs. 2 Unterabs. 2 der Anlage 5) oder Arbeit mit Arbeitsunterbrechung (geteilter Dienst) zu leisten hat, erhält eine Zulage

innerhalb von
mind. 18 Std.

1. in Höhe von 46,02 Euro monatlich, wenn die Schichtarbeit oder der geteilte Dienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden erbracht wird,

innerhalb von
mind. 13 Std.

2. in Höhe von 35,79 Euro monatlich, wenn die Schichtarbeit oder der geteilte Dienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden erbracht wird.

Anmerkung zu Absatz c:

Berechnung der
Stundenzahl

¹Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. ²Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. ³Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

VIIa Wohn- und Werkstattzulage

Wohnzulagen

- (a) ¹Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 3 bis 9 sowie Mitarbeiter, die aufgrund eines Bewährungsaufstieges aus Vergütungsgruppe 3 in Vergütungsgruppe 2 eingruppiert sind und Mitarbeiter in den Entgeltgruppen S 2 bis S 18 der Anlage 33, erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heim]) oder in der ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt, oder in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII eine Zulage in Höhe von 100,00 Euro monatlich, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird. ²Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiter in der Pflege, Betreuung, Erziehung oder heilpädagogisch-therapeutischen Behandlung tätig sind. ³Überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht, beträgt die Zulage 50,00 Euro monatlich.

Werkstattzulagen

- (b) ¹Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 3 bis 9 sowie Mitarbeiter, die aufgrund eines Bewährungsaufstieges aus Vergütungsgruppe 3 in Vergütungsgruppe 2 eingruppiert sind und Mitarbeiter in den Entgeltgruppen S 2 bis S 18 der Anlage 33

1. in Ausbildungs- oder Berufsbildungsstätten oder Berufsförderungswerkstätten
2. oder in Werkstätten für Menschen mit Behinderung

erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit in der beruflichen Anleitung/Ausbildung oder im begleitenden sozialen Dienst eine monatliche Zulage von 65,00 Euro.

²Die Zulage erhalten auch Mitarbeiter in Versorgungsbetrieben für die Dauer ihrer Tätigkeit, wenn sie in der beruflichen Anleitung/Ausbildung von Menschen mit Behinderungen tätig sind.

(c) ¹Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. ²Sie ist bei der Bemessung der Zuwendungen im Todesfall (Abschnitt XV der Anlage 1) zu berücksichtigen.

Zahlungszeiträume

VIIb Einmalzahlung Wohn- und Werkstättenzulage

¹Mitarbeiter nach Abschnitt VIIa Abs. a und b der Anlage 1, die an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 31. Dezember 2022 Anspruch auf Dienstbezüge haben, erhalten eine Einmalzahlung, die spätestens bis zum 31. März 2023 ausgezahlt wird. ²Die Einmalzahlung beträgt für

Auszahlungszeitpunkt Einmalzahlung

- Mitarbeiter nach Abschnitt VIIa Abs. a Satz 1 der Anlage 1 270,00 Euro
- Mitarbeiter nach Abschnitt VIIa Abs. a Satz 3 der Anlage 1 135,00 Euro
- Mitarbeiter nach Abschnitt VIIa Abs. b der Anlage 1 170,00 Euro.

³Abschnitt IIa der Anlage 1 sowie § 12a der Anlage 33 finden Anwendung. ⁴Der Anspruch nach Sätzen 1 und 2 vermindert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat im Zeitraum Juli bis Dezember 2022, in dem der Mitarbeiter nicht mindestens an einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge hat. ⁵Anspruch auf Dienstbezüge im Sinne des Satzes 4 sind hier auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 AT, in Abschnitt XII Abs. a und b der Anlage 1, in § 3 Abs. 2 Satz 2 der Anlage 5, in § 2 und § 4 der Anlage 14, in § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 33 und in § 16 der Anlage 33 genannten Ereignisse sowie der Anspruch auf Krankengeldzuschuss aus Abschnitt XII Abs. c Satz 1 der Anlage 1, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird. ⁶Einem Anspruch auf Dienstbezüge gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder § 24i SGB V.

(RK BW): Anmerkung zu Anlage 1 Abschnitt VIIb:

Der Auszahlungszeitraum der festgelegten Einmalzahlungen des Beschlusses der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 20. Oktober 2022 zur Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst, Änderungen in der Anlage 33 wird dahingehend konkretisiert, dass die jeweiligen Einmalzahlungen ab dem 1. Januar 2023 fällig werden und spätestens bis zum 31. März 2023 ausbezahlt sind. Vor dem 1. Januar 2023 erfolgte Auszahlungen werden darauf angerechnet.

Stichtag RK BaWü

(RK Nord): Anmerkung zu Anlage 1 Abschnitt VIIb:

Die RK Nord hat die Regelung am 10. Januar 2023 beschlossen, so dass die jeweiligen Einmalzahlungen ab diesem Datum fällig werden und spätestens bis zum 31. März 2023 ausbezahlt sind.

Stichtag RK Nord

VIII Sonstige Zulagen

(a) Mitarbeiter, die durch die Art ihrer Tätigkeit aus ihrer Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe hervorgehoben sind, können für die Dauer dieser Tätigkeit eine Stellenzulage erhalten.

Stellenzulage

(b) Bei besonders hochwertigen Leistungen des Mitarbeiters kann eine widerrufliche Leistungszulage gewährt werden.

Leistungszulage

Berechnung
der Zulagen

(c) ¹Die Stellenzulage und die Leistungszulage sollen als prozentualer Zuschlag berechnet werden. ²Grundlage der Berechnung ist die Regelvergütung bzw. das Tabellenentgelt.

(d) Mitarbeiter, die einen Anspruch gemäß Abschnitt V Abs. c der Anlage 1 in der Fassung vom 1. Oktober 1966 erworben haben oder noch erwerben, behalten für ihre Person unter den dort gegebenen Voraussetzungen ihren Anspruch bei.

Erschwerungs-
zulagen

(e) ¹Mitarbeiter erhalten eine monatliche Zulage unter der Voraussetzung, dass die zulageberechtigende Tätigkeit mindestens 25 v.H. ihrer Arbeitszeit ausmacht. ²Zulagen erhalten:

	Monatsbetrag
1. Mitarbeiter, die Desinfektionsarbeiten mit Ausnahme der Schädlingsbekämpfung ausüben.	10,23 Euro
2. Mitarbeiter, die bei Arbeiten mit gesundheitsschädigenden ätzenden oder giftigen Stoffen der Einwirkung dieser Stoffe ausgesetzt sind, wenn sie im Kalendermonat durchschnittlich mindestens ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit in Räumen oder mindestens ein Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit im Freien dieser Einwirkung ausgesetzt sind.	12,78 Euro
3. Mitarbeiter, die Versuchstiere in wissenschaftlichen Anstalten, Lehr-, Versuchs- oder Untersuchungsanstalten pflegen, wenn sie bei der Pflege der Tiere mit diesen in unmittelbare Berührung kommen.	15,34 Euro
4. <ul style="list-style-type: none"> • Pflegepersonen in psychiatrischen Krankenhäusern, Krankenhausabteilungen oder -stationen, in entsprechenden komplementären Einrichtungen oder in psychiatrischen Abteilungen / Stationen in Einrichtungen der stationären Altenhilfe, • Pflegepersonen in neurologischen Kliniken, Abteilungen oder Stationen, die ständig geisteskranke Patienten pflegen, • Mitarbeiter in psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, Kliniken oder Abteilungen, die im EEG-Dienst oder in der Röntgendiagnostik ständig mit geisteskranken Patienten Umgang haben, • Mitarbeiter der Physiotherapie / Krankengymnastik, die überwiegend mit geisteskranken Patienten Umgang haben, • sonstige Mitarbeiter, die ständig mit geisteskranken Patienten zu arbeitstherapeutischen Zwecken zusammenarbeiten oder sie hierbei beaufsichtigen. 	15,34 Euro
5. Mitarbeiter, die in großen Behandlungsbecken (nicht in Badewannen) Unterwassermassagen oder Unterwasserbehandlungen ausführen, wenn sie im Kalendermonat durchschnittlich mindestens ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit mit diesen Arbeiten beschäftigt sind.	10,23 Euro
6. Mitarbeiter als Sektionsgehilfen in der Human- oder Tiermedizin.	15,34 Euro
7. Mitarbeiter, die in Leichenschauhäusern oder in Einrichtungen, die die Aufgaben von Leichenschauhäusern zu erfüllen haben, Leichen versorgen und herrichten.	12,78 Euro

	Monatsbetrag
8. Mitarbeiter, die besonders schmutzige und besonders ekelerregende Arbeiten ausführen, wenn sie diese Arbeiten im Kalendermonat durchschnittlich zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß Anlage 5 bzw. Anlage 30 bis 33 ausführen. (Besonders schmutzige und besonders ekelerregende Arbeiten sind z.B. das Beseitigen und der Transport von spezifischen Krankenhausabfällen; die Beseitigung von Verstopfungen in Toilettenanlagen, Spuck- und Waschbecken und Abflussleitungen; das Verlesen stark verschmutzter Wäsche und das Vorwaschen blutiger Operationswäsche oder stark verschmutzter Säuglings- oder Bettwäsche; das Reinigen ekelerregend verschmutzter Matratzen sowie Arbeiten beim Aufarbeiten von Matratzen.)	15,34 Euro

³Die genannten Zulagen werden mit Ausnahme der Zulage nach Ziffer 8 beim Vorliegen der Voraussetzungen neben der monatlichen Zulage nach Ziffer 1 der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 14 (Anlage 2a bzw. Anlage 31 und 32) gezahlt. ⁴Beginnt die zulageberechtigende Tätigkeit nicht am Ersten, sondern im Laufe eines Kalendermonats, so ist in diesem Monat für jeden Kalendertag ab Beginn dieser Tätigkeit 1/30 des Monatsbetrages zu zahlen. ⁵Die Zulage entfällt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Voraussetzungen für die Gewährung der Zulage weggefallen sind.

VIIIa Besondere Zulage

(a) Durch Dienstvereinbarung kann eine besondere Zulage gezahlt werden, wenn aufgrund besonderer örtlicher Verhältnisse für vergleichbare Mitarbeiter in anderen Einrichtungen und Diensten eine Zulage wegen erhöhter Lebenshaltungskosten (sog. Ballungsraumzulage) gewährt wird.

Ballungsraumzulage

(b) (RK BW): ¹Zur Deckung des Personalbedarfs, zur Sicherstellung des Versorgungsauftrages in besonders von Personalmangel betroffenen Bereichen und zur Beschäftigungssicherung erhalten Medizinisch-technische Assistenten im Geltungsbereich der Anlage 2 zu den AVR, die als medizinisch-technische Radiologie Assistenten (MTRA) im Bereich Nuklearmedizin sowie im Bereich diagnostische und interventionelle Radiologie und Neuroradiologie im Stadtgebiet von Stuttgart tätig sind eine Zulage in Höhe von 300 Euro. ²Werden die Anspruchsgrundlagen für mehrere Zulagen oder die Erhöhung der Endstufe gemäß dieser Regelung gleichzeitig erfüllt, besteht jeweils nur Anspruch auf die höhere Zulage/ Erhöhung der Endstufe. ³Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf die Zulage/Erhöhung der Endstufe entsprechend dem Anteil der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. ⁴Die Zulage/Erhöhung der Endstufe kann auf bereits gezahlte überbetriebliche Zulagen angerechnet werden. ⁵Die Regelung ist befristet bis 31. Dezember 2023.

Deckung des Personalbedarfs

IX Sachbezüge

(a) Eine Verpflichtung des Mitarbeiters, an der Anstaltsverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen sowie Unterkunft im Anstaltsbereich zu nehmen, wenn dies im Interesse des Dienstes erforderlich ist, kann im Dienstvertrag vereinbart werden.

Verpflegung

Sachbezugsverordnung gem. § 17 S. 1 Nr. 4 SGB IV

(b) ¹Die dem Mitarbeiter gewährte Verpflegung wird mit dem aufgrund des § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des SGB IV in der Sozialversicherungsentgeltverordnung allgemein festgesetzten Wert auf die Dienstbezüge angerechnet. ²Bei Diätverpflegung können dienstvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

(c) (weggefallen)

IXa Werkdienstwohnungen

Bezug

(a) ¹Der Mitarbeiter ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. ²Im Übrigen gelten für das Werkdienstwohnungsverhältnis vorbehaltlich der Absätze b und c die beim Dienstgeber jeweils maßgebenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen.

Gestehungskosten

(b) Bezieht der Mitarbeiter als Inhaber einer Werkdienstwohnung von der Einrichtung Energie oder Brennstoff, so hat er die anteiligen Gestehungskosten zu tragen, wenn nicht der allgemeine Tarifpreis in Rechnung gestellt wird.

Tod des Mitarbeiters

(c) ¹Beim Tode eines Mitarbeiters verbleiben die als Werkdienstwohnung zugewiesene Wohnung sowie Beleuchtung und Heizung für eine Übergangszeit bis zu sechs Monaten dem Ehegatten oder den Kindern, für die dem Mitarbeiter Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zugestanden hätte, nach Maßgabe der im Bereich des Dienstgebers jeweils geltenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen. ²Auch der Dienstgeber soll sich um eine anderweitige Unterbringung der Hinterbliebenen bemühen.

X Zusatzbestimmungen zu den Bezügen

Auszahlungszeitpunkt für die monatliche Vergütung am letzten Werktag des Monats

(a) ¹Die Bezüge, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind für den Kalendermonat zu berechnen und dem Mitarbeiter so rechtzeitig zu zahlen, dass er am letzten Werktag des Kalendermonats über sie verfügen kann. ²Die Bezüge sollen auf ein von dem Mitarbeiter eingerichtetes in Euro (EUR) geführtes Konto gezahlt werden. ³Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Dienstgeber; die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

Auszahlungszeitpunkt für unständige Bezügebestandteile am letzten Werktag des folgenden Monats

⁴Die Bezüge, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind für den Kalendermonat zu berechnen. ⁵Sie sind dem Mitarbeiter, soweit Satz 6 nichts anderes bestimmt, so rechtzeitig zu zahlen, dass er über sie verfügen kann am letzten Werktag des Kalendermonats, der auf den folgt, in dem die für die Bezüge maßgebliche Arbeitsleistung erbracht worden ist.

⁶Der Zeitzuschlag nach § 3 Abs. 1 Satz 3 der Anlage 6, § 7 Abs. 1 Buchstabe a der Anlage 30, § 6 Abs. 1 Buchstabe a der Anlage 31, § 6 Abs. 1 Buchstabe a der Anlage 32, § 6 Abs. 1 Buchstabe a der Anlage 33 und die Überstundenvergütung nach § 3 Abs. 2 der Anlage 6, § 7 Abs. 1 Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1 der Anlage 30,

§ 6 Abs. 1 Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1 der Anlage 31,

§ 6 Abs. 1 Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1 der Anlage 32,

§ 6 Abs. 1 Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1 der Anlage 33

sind dem Mitarbeiter so rechtzeitig zu zahlen, dass er über die Überstundenabgeltung am letzten Werktag des Kalendermonats verfügen kann, der auf den folgt, in dem der im Einzelfall gemäß

§ 3 der Anlage 6,

§ 5 Abs. 4, 5 der Anlage 30,

§ 4 Abs. 7, 8 der Anlage 31,

§ 4 Abs. 7, 8 der Anlage 32,

§ 4 Abs. 7, 8 der Anlage 33

angewandte Ausgleichszeitraum endet.

⁷Stehen dem Mitarbeiter Urlaubsbezüge nach § 2 der Anlage 14 oder Krankenbezüge nach Abschnitt XII der Anlage 1 für einen vollen Kalendermonat oder für Tage desselben zu und hat er Anspruch auf den Aufschlag nach § 2 Abs. 1 und 3 der Anlage 14, so gilt für die Zahlung des Aufschlags Satz 5 entsprechend.

⁸Für einen Kalendermonat, für den dem Mitarbeiter weder Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) noch Urlaubsbezüge noch Krankenbezüge nach Abschnitt XII Abs. a der Anlage 1 zustehen, stehen ihm auch keine Bezüge zu, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind; ausgenommen ist der Zuschuss nach Abschnitt XII Abs. d der Anlage 1.

Auszahlung bei fehlendem Anspruch auf Bezüge

⁹Stehen dem Mitarbeiter aus dem Vormonat oder Vorvormonat noch Bezüge nach Satz 5 oder nach Satz 6 und 7 dieses Absatzes zu, so sind diese so rechtzeitig zu zahlen, dass der Mitarbeiter über sie verfügen kann am letzten Werktag des Kalendermonats, an dem er erstmals wieder Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) oder Urlaubsbezüge (§ 2 der Anlage 14) oder Krankenbezüge nach Abschnitt XII der Anlage 1 erhält.

¹⁰Endet das Dienstverhältnis in einem Kalendermonat, in dem dem Mitarbeiter weder Dienstbezüge noch Urlaubsbezüge noch Krankenbezüge nach Abschnitt XII Abs. b der Anlage 1 zustehen, so sind ihm aus einem Vormonat noch zustehende Bezüge, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, nach Beendigung des Dienstverhältnisses unverzüglich zu zahlen.

Auszahlungszeitpunkt bei Beendigung des Dienstverhältnisses und gleichgestellten langfristigen Unterbrechungen

¹¹Im Sinne des Satz 10 steht der Beendigung des Dienstverhältnisses gleich der Beginn

- a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
- b) des Ruhens des Dienstverhältnisses nach § 18 Abs. 1 Satz 6,
- c) der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz,
- d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten.

¹²Nimmt der Mitarbeiter die Tätigkeit wieder auf, wird er bei der Anwendung des Absatz a wie ein neu eingestellter Mitarbeiter behandelt.

(b) ¹Besteht der Anspruch auf Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsvergütung oder auf Krankenbezüge nicht alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

Auszahlung bei „Teilmonaten“

Auszahlung bei
Änderung der
Bezüge

⁴Ändert sich die Höhe der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im Laufe des Kalendermonats, sogelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend.

Anspruch auf
Abrechnung der
Dienstbezüge –
Ausschlussfrist
nach § 23 AT
beachten

(c) ¹Dem Mitarbeiter wird eine Abrechnung zur Verfügung gestellt, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufgeführt sind. ²Der Mitarbeiter hat sich bei der Auszahlung der Dienstbezüge sofort zu vergewissern, dass die Höhe der ausgezahlten Bezüge mit der Abrechnung übereinstimmt, und die etwaige Nichtübereinstimmung unverzüglich zu beanstanden. ³Unterlässt der Mitarbeiter eine unverzügliche Beanstandung, so kann er diese später nicht mehr geltend machen. ⁴Hiervon bleibt die Nachprüfung der Richtigkeit der Berechnung der Dienstbezüge unberührt. ⁵Für Beanstandungen wegen nichtzutreffender Berechnung der Dienstbezüge ist die Ausschlussfrist des § 23 AT einzuhalten.

Rückzahlung über-
zahlter Bezügebe-
standteile – insb.
Krankenbezüge
gem. Abschn. XII
Abs. g

(d) ¹Hat der Mitarbeiter bei den Dienstbezügen eine Überzahlung erhalten, so ist er verpflichtet, diese dem Dienstgeber zurückzuerstatten. ²Die überzahlten Dienstbezüge können gegen zukünftig auszahlende Dienstbezüge aufgerechnet werden. ³Das gilt auch für Überzahlungen bei Bezügen nach Abschnitt XII, XIV und XV der Anlage 1 bzw. Jahressonderzahlungen nach den Anlagen 31 bis 33, in Monatsbeiträgen festgelegte Zulagen und bei überhöhten sonstigen Leistungen sowie für alle dem Mitarbeiter ohne Rechtsgrund gewährten Bestandteile der Dienstbezüge (Abschnitt II Abs. a der Anlage 1) bzw. der Bezüge nach Abschnitt XII bis XV der Anlage 1 bzw. Jahressonderzahlungen nach den Anlagen 31 bis 33, in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und sonstigen Leistungen.

Rundungs-
vorschrift

(e) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cent von mindestens 0,5, ist er aufzurunden, ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.

Gehaltsabtretung
grunds.
ausgeschlossen
§ 399 BGB

(f) ¹Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB). ²Im Einzelfall kann der Mitarbeiter mit dem Dienstgeber die Abtretbarkeit seiner Vergütungsansprüche schriftlich vereinbaren.

(g) Bestandteile der Vergütung bzw. des Entgelts können einzelvertraglich zu Zwecken des Leasings von Fahrrädern im Sinne von § 63a StVZO umgewandelt werden.

Anmerkungen:

- Die Regelung des Absatz a Satz 11 gilt nur, wenn der maßgebende Zeitpunkt nach dem 31. Dezember 1987 liegt.
- Die Regelung des Abs. f gilt nur für Dienstverträge, die vor dem 1. Oktober 2021 abgeschlossen wurden.

XI Vergütung für Sonderleistungen der Mitarbeiter

Gutachten

(a) ¹Die Mitarbeiter haben Gutachten, die ihnen dienstlich übertragen werden, anzufertigen oder bei der Anfertigung behilflich zu sein. ²Erhält der Dienstgeber vom Auftraggeber des Gutachtens eine besondere Bezahlung, durch die auch die Leistung des Mitarbeiters vergütet wird, so hat der das Gutachten anfertigende Mitarbeiter Anspruch auf Vergütung seiner Leistung entsprechend dem Maß seiner Beteiligung, soweit er das Gutachten außerhalb der Dienstzeit erstellt hat.

(b) Falls Oberärzte oder Assistenzärzte im Einvernehmen mit dem Dienstgeber für Leitende Ärzte (Chefärzte) tätig werden, haben sie für diese Tätigkeit keinen Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Dienstgeber.

Ärzte

(c) Bei der Beteiligung an der Weiterbildung der Mitarbeiter oder am Unterricht an den Schulen des Dienstgebers (§ 5 Abs. 3 AT) erhält der Mitarbeiter nur dann eine besondere Vergütung, wenn er diese Tätigkeit einschließlich einer angemessenen Vorbereitungszeit nicht im Rahmen der für ihn maßgebenden wöchentlichen Arbeitszeit ausüben kann.

Weiterbildungsmaßnahmen

(d) ¹Für jeden Einsatz im Rettungsdienst (§ 5 Abs. 3 Satz 5 AT) erhält der Mitarbeiter einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag.

²Der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst beträgt

ab 1. April 2022	21,90 Euro
ab 1. März 2024	24,42 Euro

³Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie die Stundenvergütung der Vergütungsgruppe 2 der Anlage 2.

⁴Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn dem Mitarbeiter wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer den Vergütungen nach den AVR sonstige Leistungen vom Dienstgeber oder von einem Dritten (z.B. private Unfallversicherung, für die der Dienstgeber oder ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt; die Liquidationsansprüche usw.) zustehen. ⁵Der Mitarbeiter kann auf die Leistungen verzichten.

(e) Besteht nach den vorstehenden Bestimmungen ein Anspruch auf Sondervergütung, so wird diese auf die Dienstbezüge nicht angerechnet.

XII Krankenbezüge

(a) ¹Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze b bis i.

unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

²Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Satzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopfersversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. ³Bei Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 2 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Vorsorge- oder Rehammaßnahmen

(b) ¹Der Mitarbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte. ²Der Anspruch nach Satz 1 entsteht erstmals nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses.

Dauer bis zu 6 Wochen in Höhe der Urlaubsvergütung – s. Anl. 14, s. auch Abs. j

Anspruch bei Fortsetzungserkrankung

³Wird der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit (Absatz a) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach den Sätzen 1 und 2 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- aa) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- bb) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Anspruch bei krankheitsbedingter Kündigung

⁴Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Sätzen 1 bis 3 wird nicht dadurch berührt, dass der Dienstgeber das Dienstverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. ⁵Das Gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter das Dienstverhältnis aus einem vom Dienstgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Anspruch bei Ende des Dienstverhältnisses

⁶Endet das Dienstverhältnis vor Ablauf der in den Sätzen 1 bis 2 oder 3 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in den Sätzen 4 und 5 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

Anspruch auf Krankengeldzuschuss

(c) ¹Nach Ablauf des nach Absatz b maßgebenden Zeitraumes erhält der Mitarbeiter für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss.

²Dies gilt nicht,

- aa) wenn der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- bb) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 19 Abs. 2 MuSchG hat.

³Steht dem Mitarbeiter Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung für den Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, nicht zu, erhält er für diesen Tag einen Krankenzuschuss in Höhe von 100 v.H. des Nettoarbeitsentgelts, wenn für diesen Tag infolge der Arbeitsunfähigkeit ein Vergütungsausfall eintritt.

Dauer des Anspruchs auf Krankengeldzuschuss

(d) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 11 AT)

- von mehr als einem Jahr, längstens bis zum Ende der 13. Woche,
- von mehr als drei Jahren, längstens bis zum Ende der 26. Woche,

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus, gezahlt.

²Vollendet der Mitarbeiter im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, wie wenn er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

Anrechnung von Vorsorge- oder Ruhezeiten auf die Gesamtdauer des Anspruchs auf Krankenbezüge in einem Jahr

³In den Fällen des Absatzes a Satz 2 und 3 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Satzes 1 angerechnet.

(e) ¹Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz b Sätze 1 bis 2 oder 3 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit

- von mehr als einem Jahr, längstens für die Dauer von 13 Wochen,
- von mehr als drei Jahren, längstens für die Dauer von 26 Wochen

bezogen werden; Absatz d Satz 3 gilt entsprechend.

²Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Mitarbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

³Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz b ergebende Anspruch.

(f) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Dienstgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Dienstgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

(g) ¹Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Dienstgeber oder ein anderer Dienstgeber, der die AVR, eine vergleichbare kircheneigene Regelung, den Bundesangestelltentarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

²Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1. ³Die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Dienstgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

⁴Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(h) ¹Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Nettourlaubsvergütung und der um die gesetzlichen Beitragsanteile des Mitarbeiters zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und sozialen Pflegeversicherung verminderten Leistungen der Sozialleistungsträger gezahlt. ²Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 2 Abs. 1 der Anlage 14).

(i) ¹Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach den Absätzen c bis h hat auch der Mitarbeiter, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. ²Dabei sind für die Anwendung des Absatzes h die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Mitarbeiter als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

(j) Abweichend von Absatz c Satz 1 und Absatz d erhält der Mitarbeiter in den ersten vier Wochen einer ununterbrochenen Dauer seines Dienstverhältnisses für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder entsprechende Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss.

Anmerkung zu Absatz a:

Ein Verschulden im Sinne des Absatzes a liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Anspruch bei neuer Arbeitsunfähigkeit

Anspruch bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

Verhältnis zu Renten- und Versicherungsansprüchen

Forderungsübergang auf Dienstgeber

Rückforderung überzahlter Krankenbezüge, s. auch Abschn. X Abs. d

Höhe und Berechnung des Krankengeldzuschusses

Krankengeldzuschuss für Privatversicherte

Krankengeldzuschuss in den ersten 4 Wochen des Dienstverhältnisses, s. Abs. b S. 2

Verschulden

Anmerkung zu Absatz f:

Hinausschieben
des Ablaufs der
Bezugszeit

Hat der Mitarbeiter in einem Fall des Absatzes f die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

Übergangsregelung:

Beschäftigungszeit

Für Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1995 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Januar 1996 bei demselben Dienstgeber fortbesteht, gilt für die Anwendung der vorstehenden Regelungen die zu diesem Zeitpunkt erreichte Dienstzeit als Beschäftigungszeit.

XIIIa Anzeige- und Nachweispflichten

Anzeigepflicht
Nachweispflicht

(a) ¹In den Fällen des Abschnitts XII Abs. a Satz 1 ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag dem Dienstgeber vorzulegen. ³Der Dienstgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Mitarbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Auslands-
erkrankung

⁵Hält sich der Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. ⁶Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Dienstgeber zu tragen. ⁷Darüber hinaus ist der Mitarbeiter, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. ⁸Keht ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Dienstgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Verletzung der
Anzeige- und
Nachweispflicht

⁹Der Dienstgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Mitarbeiter die von ihm nach den Sätzen 1 bis 4 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach den Sätzen 5 bis 8 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

Anmerkung zu Abs. (a):

elektronische
AU-Bescheinigung

¹Abs. (a) Sätze 2 bis 4 gelten nicht für Mitarbeiter, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind, § 5 Abs. 1a EFZG. ²Diese sind zum Nachweis ihrer Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Dienstgeber verpflichtet, zu den in Abs. (a) Satz 2 bis 4 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung nach Abs. (a) Satz 2 oder 4 aushändigen zu lassen. ³Kommt der Mitarbeiter der Pflicht aus Satz 2 nicht nach, gilt Abs. (a) Satz 9 1. Alternative entsprechend. ⁴Liegt ein Fall des § 5 Abs. 1a Satz 3 EFZG vor, verbleibt es bei der Anwendung des Abs. (a) Sätze 2 bis 4.

(b) In den Fällen des Abschnitts XII Abs. a Satz 2 bis 3 ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm

Maßnahme der
medizinischen
Vorsorge und
Rehabilitation

- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach Abschnitt XII Abs. a Satz 5 oder
- b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne Abschnitt XII Abs. a Satz 3 unverzüglich vorzulegen.

XIIb Forderungsübergang bei Dritthaftung

(a) Kann der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Dienstgeber über, als dieser dem Mitarbeiter Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Dienstgeber zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

Schadensersatz
gegen Dritte

(b) Der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(c) Der Forderungsübergang nach Absatz a kann nicht zum Nachteil des Mitarbeiters geltend gemacht werden.

(d) Der Dienstgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Mitarbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Dienstgeber verhindert, es sei denn, dass der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

XIII Zusätzliche Altersversorgung

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Versorgung der Mitarbeiter für Alter und Invalidität gemäß den Bestimmungen der Anlage 8 zu veranlassen.

Zusatzversorgung,
Anlage 8

XIV Weihnachtswendung

(a) Anspruchsvoraussetzungen

¹Der Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtswendung, wenn er

Voraussetzungen

1. am 1. Dezember des laufenden Kalenderjahres im Dienstverhältnis oder Ausbildungsverhältnis gemäß Anlage 7 steht und
2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche gestanden hat oder im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs Monate bei demselben Dienstgeber in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gestanden hat oder steht und

Ausscheiden vor dem 31.3. des Folgejahres, siehe Abs. c

3. nicht in der Zeit vor dem 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Ver schulden oder auf eigenen Wunsch aus dem am 1. Dezember bestehenden Dienst- oder Ausbildungsverhältnis ausscheidet, es sei denn, dass er im unmittelbaren Anschluss daran in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eintritt.

keine Bezüge im Dezember

²Dem Mitarbeiter, der für den gesamten Monat Dezember keine Dienstbezüge erhält, weil er zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit vom Dienst befreit ist, wird die Weihnachtswendung nicht gewährt.

(b) Anteilige Weihnachtswendung

Voraussetzungen

¹Der Mitarbeiter, dessen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis vor dem 1. Dezember endet und der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche gestanden hat, erhält die anteilige Weihnachtswendung,

1. wenn er wegen
 - a) Erreichens der Altersgrenze (§ 19 Abs. 3 und 4 AT) oder
 - b) verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 18 AT) oder
 - c) Erfüllung der Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 Buchstabe a oder b der Anlage 17 oder des § 11 Abs. 2 Buchstabe a oder b der Anlage 17a aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist oder
 - d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug der Altersrente nach § 36 oder § 37 SGB VI oder § 236 oder § 236a SGB VI oder
 - e) eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaues gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat oder
 - f) wenn er im unmittelbaren Anschluss an sein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder in einen anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche übertritt.
2. Die Mitarbeiterin außerdem, wenn sie wegen
 - a) Schwangerschaft oder
 - b) Niederkunft in den letzten drei Monaten oder
 - c) Aufnahme eines Kindes in ihre Obhut mit dem Ziel der Annahme als Kind in den letzten drei Monaten oder
 - d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug der Altersrente nach § 237a SGB VI gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

²Satz 1 gilt entsprechend, wenn vor dem 1. Dezember das Ruhen des Dienstverhältnisses nach § 18 Abs. 4 AT eintritt. ³Satz 1 Ziffer 2 Buchstabe b gilt auch, wenn ein Mitarbeiter wegen der Niederkunft der Ehefrau in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. ⁴Satz 1 Ziffer 2 Buchstabe c gilt für Mitarbeiter entsprechend.

(c) Rückzahlungsverpflichtung

¹Hat ein Mitarbeiter die Weihnachtsgeldzahlung nach Absatz a erhalten und scheidet er vor dem 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus, so hat er sie in voller Höhe zurückzuzahlen. ²Die Pflicht zur Rückzahlung entfällt, wenn

Stichtag; keine Rückzahlungsverpflichtung

1. der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss an sein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einem anderen Dienstgeber im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche übertritt oder
2. der Mitarbeiter aus einem der in Absatz b Ziffer 1 Buchstaben d und e genannten Gründe gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat oder
3. der Mitarbeiter aus einem der in Absatz b Ziffer 2 genannten Gründe gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(d) Höhe der Weihnachtsgeldzahlung

¹Die Weihnachtsgeldzahlung beträgt – unbeschadet des Absatzes e – 100 v.H. der dem Mitarbeiter nach § 2 der Anlage 14 während des Erholungsurlaubs zustehenden Bezüge, die diesem zugestanden hätten, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte. ²Dabei sind bei der Anwendung des § 2 Abs. 1 Satz 4 der Anlage 14 bei der 5-Tage-Woche 22 Urlaubstage, bei der 6-Tage-Woche 26 Urlaubstage und bei anderer Verteilung der Arbeitszeit die entsprechende Zahl von Urlaubstagen zugrunde zu legen.

Höhe entspricht grds. der Urlaubsvergütung für den Monat September gem. Anl. 14, s. auch Anm. 2

³In den Fällen, in denen am Tag vor Eintritt der Elternzeit Anspruch auf Bezüge oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestehen und während der Elternzeit eine Erziehungsgeld unschädliche Teilzeitbeschäftigung bei demselben Dienstgeber ausgeübt wird, bemisst sich die Weihnachtsgeldzahlung abweichend von den Sätzen 1 und 2.

Anspruch trotz Reduzierung des Beschäftigungsumfangs in der Elternzeit in den ersten 12 Monaten, s. auch Anm. 3

⁴Für jeden Kalendermonat bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes erhält der Mitarbeiter ein Zwölftel der Weihnachtsgeldzahlung, deren Höhe sich aus dem Beschäftigungsumfang am Tage vor Beginn der Elternzeit ergibt, wenn dies für ihn günstiger ist. ⁵Für jeden Kalendermonat nach Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes erhält der Mitarbeiter ein Zwölftel der Weihnachtsgeldzahlung, deren Höhe sich aus dem Beschäftigungsumfang im Bemessungsmonat (Absatz d Sätze 1, 2 und 6 entsprechend) ergibt.

abweichender Bemessungsmonat bei späterem Beginn

⁶Für den Mitarbeiter, dessen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis später als am 1. September des laufenden Kalenderjahres begonnen hat, tritt an die Stelle des Monats September der erste volle Kalendermonat des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

⁷Für den Mitarbeiter, der unter Absatz b fällt und der im Monat September nicht mehr im Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gestanden hat, tritt an die Stelle des Monats September der letzte volle Kalendermonat, in dem das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis vor dem Monat September bestanden hat.

Bemessungsmonat bei anteiliger Weihnachtsgeldzahlung gem. Abs. b

⁸Die Weihnachtsgeldzahlung nach Absatz d und e erhöht sich um 25,56 Euro für jedes Kind, für das dem Mitarbeiter für den Monat September bzw. nach Absatz d Sätze 3 bis 5 oder Satz 6 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG zugestanden hätte. ⁹Abschnitt V C Abs. d und e der Anlage 1 ist entsprechend anzuwenden.

Kinderzulage

Teilzeit-
beschäftigung

¹⁰Hat die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters in dem maßgebenden Kalendermonat weniger als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechend vollbeschäftigten Mitarbeiters betragen, erhöht sich die Weihnachtsszuwendung statt um den Bezug nach den Sätzen 8 und 9 um den Anteil des Betrages, der dem Maße der mit ihm vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

(e) Gekürzte Weihnachtsszuwendung

gekürzte Weih-
nachtszuwendung
bei späterem
Eintritt

¹Der Mitarbeiter, der im laufenden Kalenderjahr nicht für alle Kalendermonate einen Anspruch auf Bezüge aus einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bei demselben Dienstgeber hat, erhält eine gekürzte Weihnachtsszuwendung. ²Sie beträgt für jeden Kalendermonat, für den der Mitarbeiter im laufenden Kalenderjahr Anspruch auf Bezüge hat, ein Zwölftel der Weihnachtsszuwendung gemäß Absatz d.

Anrechnung von
Monaten

³Angerechnet werden jedoch Kalendermonate, für die ein Mitarbeiter Krankenbezüge nach Abschnitt XII der Anlage 1 erhält oder keine Bezüge erhalten hat wegen

1. der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung die Arbeit unverzüglich wieder aufgenommen hat,
2. der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz,
3. der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes, wenn am Tage vor Eintritt der Elternzeit Anspruch auf Bezüge oder auf Zuschuss zum Mutterchaftsgeld bestanden hat.

(f) Zahlung der Weihnachtsszuwendung

Auszahlungszeit-
punkt 1. Dezember

¹Die Weihnachtsszuwendung soll spätestens am 1. Dezember des laufenden Kalenderjahres gezahlt werden. ²Bei Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses bzw. bei Eintritt des Ruhens des Dienstverhältnisses (§ 18 Abs. 1 Satz 6 AT) soll die Weihnachtsszuwendung bei Beendigung bzw. bei Eintritt des Ruhens des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses gezahlt werden.

(g) Anrechnung von Leistungen

Anrechnung
vergleichbarer
Leistungen

¹Hat ein Mitarbeiter nach Absatz b oder entsprechenden Vorschriften einer anderen arbeitsrechtlichen Ordnung bereits eine Weihnachtsszuwendung erhalten und erwirbt er für dasselbe Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf eine Weihnachtsszuwendung, vermindert sich diese Weihnachtsszuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den die Weihnachtsszuwendung gezahlt worden ist. ²Dies gilt auch für eine Weihnachtsszuwendung aus einer Beschäftigung während der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. ³Der Erhöhungsbetrag wird für das nach Absatz d Sätze 8 und 9 zu berücksichtigende Kind in jedem Kalenderjahr nur einmal bezahlt.

Anmerkungen zu Abschnitt XIV

Anmerkung 1:

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

kirchlicher Bereich

(RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern): Anmerkung 2:

Wegen der Festschreibung der Weihnachtswendung beträgt abweichend von Absatz d Satz 1 der Bemessungssatz für die Weihnachtswendung ab 1. Januar 2009 77,51 v.H.

Bemessungssatz

(RK Ost): Anmerkung 2:

¹Für das Gebiet der 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, soweit es zu den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg gehört, beträgt abweichend von Absatz d Satz 1 der Bemessungssatz für die Weihnachtswendung 57,50 v.H., ab dem 1. Januar 2022 73,50 v.H. ²Für die Berechnung ist auf die Tabellen des Tarifgebiets West der Regionalkommission Ost abzustellen. ³Für das Gebiet der Bundesländer Hamburg, Schleswig-Holstein, sowie für den Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bereits vor dem 3. Oktober 1990 galt, beträgt abweichend von Absatz d Satz 1 der Bemessungssatz für die Weihnachtswendung 78,47 v.H. ⁴Wegen der Festschreibung der Weihnachtswendung beträgt abweichend von Absatz d Satz 1 der Bemessungssatz für die Weihnachtswendung ab dem 1. Januar 2023 77,51 v. H. ⁵Für die Berechnung ist auf die Tabellen des Tarifgebiets West der Regionalkommission Ost abzustellen.

Bemessungssatz
RK Ost

Anmerkung 3:

¹Der Vollendung des 12. Lebensmonates des Kindes in Abschnitt XIV Abs. d Satz 4 und 5 und Abs. e Satz 3 Nr. 3 ist im Falle der Annahme als Kind nach § 1752 BGB die Zeitspanne gleichzusetzen, die seit der Aufnahme des Kindes in die Obhut der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters verstrichen ist. ²Der Anspruch besteht im Übrigen längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres.

Annahme des
Kindes, § 1752
BGB

XV Zuwendungen im Todesfall

(a) ¹Beim Tode des Mitarbeiters, der sich nicht im Sonderurlaub nach § 10 Abs. 1 der Anlage 14 befindet und dessen Dienstverhältnis nicht nach § 18 Abs. 1 Satz 6 AT ruht, erhalten

Sterbegeld, An-
spruchsberechtigte

- a) der überlebende Ehegatte,
- b) die Abkömmlinge des Mitarbeiters

Sterbegeld.

²Als Sterbegeld werden für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für zwei weitere Monate die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) des Verstorbenen gewährt.

Höhe

weitere An-
spruchsberechtig-
te, s. auch Abs. e

(b) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes a nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

- a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Mitarbeiters mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist;
- b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

Sterbegeld in
Sonderfällen

(c) ¹Hat der Mitarbeiter im Sterbemonat keinen Anspruch auf Dienstbezüge wegen Elternzeit oder auf Krankenbezüge wegen Ablauf der Fristen des Abschnitts XII der Anlage I oder hat die Mitarbeiterin zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 19 Mutterschutzgesetz bezogen, werden als Sterbegeld für den Sterbetag und die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für zwei weitere Monate die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1) des Verstorbenen gewährt.

²Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

Anrechnung von
Dienstbezügen

(d) Sind an den Verstorbenen Dienstbezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

(e) ¹Die Zahlung an einen der nach Absatz a oder Absatz b Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen. ²Sind Berechtigte nach Absatz a oder Absatz b nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinausbezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(f) Wer den Tod des Mitarbeiters vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

(g) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die nach Absatz a oder Absatz b Berechtigten als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhelgeleinrichtung erhalten.

Anmerkung:

Vergütungsgruppenzulagen gelten bei der Berechnung des Sterbegeldes als Bestandteil der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1).

Anlage 1a: Überleitungsregelungen zu Anlage 1 A

Inhalt

§ 1	Geltungsbereich	59
§ 2	Überleitung von Mitarbeitern unter 21 bzw. 23 Jahren	59
§ 3	Stufenzuordnung gemäß Abschnitt III der Anlage 1	59

§ 1 Geltungsbereich

¹Diese Überleitungsregelung gilt für alle Mitarbeiter, die am 30. Juni 2008 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 2008 im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. ²Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrags sowie bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Geltungsbereichs der AVR. ³Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

§ 2 Überleitung von Mitarbeitern unter 21 bzw. 23 Jahren

(1) ¹Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 2007 einen Anspruch auf eine Grundvergütung nach Abschnitt IV der Anlage 1 oder auf eine Gesamtvergütung nach Abschnitt VI der Anlage 1 gehabt haben, erhalten ab dem 1. Januar 2008 eine Regelvergütung der Stufe 1 nach Abschnitt II der Anlage 1.

²Nach je zwei Jahren, gerechnet ab dem 1. Januar 2008, erhält der Mitarbeiter bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(2) ¹Abweichend davon erhalten Mitarbeiter im Gebiet der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen eine Regelvergütung ab dem 1. April 2008.

²Nach je zwei Jahren, gerechnet ab dem 1. April 2008, erhält der Mitarbeiter bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

§ 3 Stufenzuordnung gemäß Abschnitt III der Anlage 1

(1) ¹Zum 1. Januar 2008 werden zuerst alle Stufenveränderungen nach Abschnitt III der Anlage 1 mit zum Stand 31. Dezember 2007 vollzogen. ²Danach erfolgt die Zuordnung zu einer der Regelvergütungsstufen. ³Dabei wird von der Grundvergütungsstufe mit Stand zum 31. Dezember 2007 am 1. Januar 2008 nach folgender Überleitungstabelle in die zahlenmäßig gleiche Regelvergütungsstufe übergeleitet.

Grundvergütungsstufe mit Stand zum 31. Dezember 2007	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Regelvergütungsstufe am 1. Januar 2008	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

(2) ¹Mitarbeiter, die zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. Dezember 2009 nach der Regelung mit Stand zum 31. Dezember 2007 wegen Vollendung eines mit ungerader Zahl (Abschnitt III A der Anlage 1) oder mit gerader Zahl (Abschnitt III B der Anlage 1) bezeichneten Lebensjahres die nächst höhere Stufe ihrer Vergütungsstufe erhalten würden, werden so behandelt, wie wenn sie zu diesem Zeitpunkt die Voraussetzung nach Abschnitt A bzw. nach Abschnitt B der ab 1. Januar 2008 geltenden Fassung des Abschnitts III der Anlage 1 zum Aufstieg in die nächst höhere Stufe erfüllen würden. ²Auch nach dem 31. Dezember 2009 erfolgen die Stufenaufstiege nach dem (un-)geraden Geburtstag, solange die Mitarbeiter dem Geltungsbereich des § 1 der Anlage 1a unterfallen.

Anlage 1b: Besitzstandsregelungen zu Anlage 1 A

Inhalt

§ 1	Geltungsbereich	61
§ 2	Zulage für die Vergütungsgruppen 12 bis 10 der Anlage 2	61
§ 3	Zulage aufgrund des Wegfalls des Ortszuschlages der Stufe 2 in Abschnitt V der Anlage 1	61

§ 1 Geltungsbereich

(1) ¹Diese Überleitungsregelung gilt für alle Mitarbeiter, die am 30. Juni 2008 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 2008 im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. ²Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort, bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages sowie bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Geltungsbereichs der AVR. ³Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

(2) Teilzeitbeschäftigte erhalten den jeweiligen Teilbetrag der Besitzstandszulage, die dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht.

§ 2 Zulage für die Vergütungsgruppen 12 bis 10 der Anlage 2

(1) (*RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern*): Mitarbeiter, die in die Vergütungsgruppen 12 bis 10 der Anlage 2 eingruppiert sind, erhalten ab 1. Januar 2008 eine Zulage in Höhe von 50,00 Euro.

(1) (*RK Ost*):

- Mitarbeiter, die in die Vergütungsgruppen 12 bis 10 der Anlage 2 eingruppiert sind, erhalten ab 1. Juli 2009 eine Zulage in Höhe von 50,00 Euro.
- Für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008, aber vor dem 1. Juli 2009 begonnen hat, gilt die derzeitige Anwendungspraxis hinsichtlich der Zuordnung solange weiter, bis durch Beschluss der Bundeskommission eine Festlegung erfolgt ist.

(2) Diese Zulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem die in Absatz 1 genannten Mitarbeiter in eine der Vergütungsgruppen 9 bis 1 der Anlage 2 höhergruppiert werden.

§ 3 Zulage aufgrund des Wegfalls des Ortszuschlages der Stufe 2 in Abschnitt V der Anlage 1

(1) (*RK Nord, NRW, Mitte, BW, Bayern*): Mitarbeiter, die bis zum 30. Juni 2008 einen Anspruch auf Ortszuschlag der Stufe 2 gemäß Abschnitt V der Anlage 1 und Anlage 4 mit Stand zum 31. Dezember 2007 gehabt haben, erhalten ab dem 1. Januar 2008 stattdessen eine monatliche Besitzstandszulage.

(1) (RK Ost):

- (a) Mitarbeiter, die bis zum 30. Juni 2008 einen Anspruch auf Ortszuschlag der Stufe 2 gemäß Abschnitt V der Anlage 1 und Anlage 4 mit Stand zum 31. Dezember 2007 gehabt haben, erhalten ab dem 1. Juli 2009 stattdessen eine monatliche Besitzstandszulage.
- (b) Für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008, aber vor dem 1. Juli 2009 begonnen hat, gilt die derzeitige Anwendungspraxis hinsichtlich der Besitzstandszulage solange weiter, bis durch Beschluss der Bundeskommission eine Festlegung erfolgt ist.

(2) Die Zulage nach Absatz 1 beträgt monatlich:

Für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen	ab 1. April 2022	ab 1. März 2024
1 bis 2	151,31 Euro	168,71 Euro
3 bis 5b	151,31 Euro	168,71 Euro
5c bis 12	144,10 Euro	160,67 Euro

(3) Die Zulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem die Voraussetzungen für die Gewährung des Ortszuschlages der Stufe 2 gemäß Abschnitt V der Anlage 1 und Anlage 4 bzw. gemäß § 2a Absatz 6 des Allgemeinen Teils und Anlage 4 (Ost) mit Stand zum 31. Dezember 2007 entfallen.

(4) ¹Bei der Bemessung der Zulage finden die Konkurrenzregelungen in Abschnitt V Abs. h der Anlage 1 mit Stand zum 31. Dezember 2007 sinngemäß Anwendung. ²Diese lauten wie folgt:

Sind beide Ehegatten im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche vollbeschäftigt und stünde ihnen der Ortszuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse Ib zu, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages zur Hälfte. Ist einer der Ehegatten vollbeschäftigt und der andere teilzeitbeschäftigt, erhält der vollbeschäftigte Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages ungekürzt; der teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhält den Ortszuschlag der Stufe 1. Sind beide Ehegatten teilzeitbeschäftigt und beträgt der gemeinsame Beschäftigungsumfang nicht mehr als die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages anteilig. Sind beide Ehegatten teilzeitbeschäftigt und beträgt der gemeinsame Beschäftigungsumfang mehr als die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, so erhält der Mitarbeiter abweichend von Abschnitt IIa der Anlage 1 den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages in der Höhe, die dem Anteil seines Beschäftigungsumfanges an dem Gesamtbeschäftigungsumfang beider Ehegatten entspricht. Einer Beschäftigung steht eine Versorgungsberechtigung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gleich. Entsprechendes gilt auch für den Mitarbeiter, dem aus mehreren Rechtsverhältnissen ein Anspruch auf Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen zusteht (Insichkonkurrenz).

Ist der Ehegatte des Mitarbeiters außerhalb der in Satz 3 genannten Bereiche tätig oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und hat er Anspruch auf Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder auf Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung in Höhe von mindestens dem Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse Ib, so erhält der Mitarbeiter den Ortszuschlag der Stufe 1. Erreicht der Anspruch des Ehegatten den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse Ib nicht, beträgt er aber mindestens die Hälfte des Unterschiedsbetrags zwischen der Stufe 1

und der Stufe 2 des Ortszuschlags der Tarifklasse Ib, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages zur Hälfte. Erreicht der Anspruch des Ehegatten wegen Teilzeitbeschäftigung nicht die Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages in der Höhe gewährt, dass der Mitarbeiter und sein Ehegatte den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 insgesamt einmal erhalten. Dies gilt entsprechend Abschnitt V Anlage 1 auch für den Mitarbeiter, dem aus mehreren Rechtsverhältnissen ein Anspruch auf Ortszuschlag oder entsprechende Leistungen wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen zusteht (Insichkonkurrenz). Ist der Ehegatte eines teilzeitbeschäftigten Mitarbeiters außerhalb der in Satz 3 genannten Bereiche ebenfalls teilzeitbeschäftigt und erhält er den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages anteilig zu seiner Arbeitszeit gewährt, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages in der Höhe, dass der Mitarbeiter und sein Ehegatte den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 insgesamt in der Höhe erhalten, als wenn beide im Geltungsbereich der AVR teilzeitbeschäftigt wären.

Anmerkung 1:

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

Anmerkung 2:

Sind beide Ehegatten in einem Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche beschäftigt und wendet der Dienstgeber des Ehegatten eine andere Konkurrenzregelung zum Ortszuschlag als die nach Abschnitt V an, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages in der Höhe gewährt, dass die Ehegatten den Unterschiedsbetrag in Höhe ihres Gesamtbeschäftigungsumfangs, höchstens jedoch einmal erhalten.