Deutscher Caritasverband (Hg.)

AVR

Stand: 4. April 2017

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

caritas

LAMBERTUS

Deutscher Caritasverband (Hg.)

AVR

Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes

Stand: 4. April 2017

LAMBERTUS

caritas

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

Bezugsquelle:

Lambertus-Verlag GmbH, Postfach 1026, 79010 Freiburg
Telefon 0761/368 25-25, Fax 0761/368 25-33
eMail: info@lambertus.de

www.lambertus.de

Herausgeber:

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

Verlag:

Lambertus-Verlag GmbH, Postfach 1026, 79010 Freiburg

Umschlaggestaltung, Satz:

Ursi Anna Aeschbacher, Biel/Bienne

Herstellung:
Druckerei Franz X. Stückle, Ettenheim

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Erlaubnis des Verlages

ISBN 978-3-7841-2942-6

Inhaltsübersicht

AVR

Allgemeiner Teil	§§ 1 bis 23	7
Anlage 1	Vergütungsregelung	24
Anlage 1a	Überleitungsregelungen zu Anlage 1	61
Anlage 1b	Besitzstandsregelungen zu Anlage 1	63
Anlage 1c	(derzeit nicht besetzt)	
Anlage 1d	(RK Nord/Ost/NRW/Mitte/Bayern) – Überleitungsregelungen anlässlich der Abschaffung von Anhang C für Bundeszentralen und Fachverbände	68
Anlage 1d	(RK BW) – Überleitungsregelungen anlässlich der Abschaffung von Anhang C für Bundeszentralen und Fachverbände im Regelungsgebiet der RK Baden-Württemberg	71
Anlage 1e	Wegfall der Anwendung der Sonderregelung Berlin / Anhang C zu den AVR	73
Anlage 2	Vergütungsgruppen für Mitarbeiter (allgemein)	75
Anlage 2a	(RK Ost, gültig bis 31.8.2017) – Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in stationären Einrichtungen	112
Anlage 2b	Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Rettungsdienst/ Krankentransport	128
Anlage 2c	(RK Ost, gültig bis 31.8.2017) – Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in ambulanten Einrichtungen	133
Anlage 2d	Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst	138
Anlage 3	Regelvergütungstabellen für die unter die Anlagen 2, 2b und 2d fallenden Mitarbeiter	155
Anlage 3a	(RK Ost, gültig bis 31.8.2017) Regelvergütungstabellen für die unter die Anlagen 2a und 2c fallenden Mitarbeiter	164
Anlage 4	(derzeit nicht besetzt)	
Anlage 5	Arbeitszeitregelung	166
Anlage 5a	Sonderregelung zur Arbeitszeitregelung	179
Anlage 5b	Mobilzeit durch Dienstvereinbarung	184
Anlage 5c	Langzeitkonto	187
Anlage 6	Überstundenregelung	188
Anlage 6a	Zeitzuschläge, Überstundenvergütung	190
Anlage 7	Ausbildungsverhältnisse	193
Anlage 7a	(derzeit nicht besetzt)	
Anlage 7b	Besondere Regelungen für Praktikanten	213

Anlage 8	Zusätzliche Altersversorgung	216
Anlage 9	Vermögenswirksame Leistungen	225
Anlage 10	(derzeit nicht besetzt)	
Anlage 11	Ordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen	228
Anlage 11a	Geburtsbeihilfe	230
Anlage 12	(derzeit nicht besetzt)	
Anlage 13	Bestimmungen über Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld	231
Anlage 13a	Bestimmungen über Reisekostenerstattung	232
Anlage 14	Erholungsurlaub, Urlaubsgeld, Sonderurlaub	233
Anlage 15	Übergangsgeld	245
Anlage 16	Jubiläumszuwendung	249
Anlage 17	Altersteilzeitregelung	250
Anlage 17a	Altersteilzeit und flexible Arbeitszeit	256
Anlage 18	(derzeit nicht besetzt)	
Anlage 19	Modellprojekte	261
Anlage 20	Besondere Regelungen für Mitarbeiter in Integrationsprojekten	262
Anlage 21	Besondere Regelungen für Lehrkräfte	264
Anlage 21a	Lehrkräfte in der Altenpflege sowie im Gesundheits- und Sozialwesen	268
Anlage 22	Besondere Regelungen für Alltagsbegleiter	279
Anlage 23	Besondere Regelungen für Fahrdienste	282
Anlage 24	(derzeit nicht besetzt)	
Anlage 25	Übergangsregelungen für caritative Träger, die das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes anwenden	284
Anlage 30	Besondere Regelungen für Ärztinnen und Ärzte	285
Anlage 31	Besondere Regelungen für MA im Pflegedienst in Krankenhäusern	306
Anlage 32	Besondere Regelungen für MA im Pflegedienst in sonstigen Einrichtungen	387
Anlage 33	Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst	462

Anhänge

Anhang C	(derzeit nicht besetzt)	
Anhang E	Umrechnungstabelle	520

Zentral-KODA

Beschlüsse
Entgeltumwandlung 521
Kinderbezogene Entgeltbestandteile 523
Arbeitsvertragsformular 523
Arbeitsvertragliche Folgen bei Dienstgeberwechsel 523

Ordnungen

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse 526

Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes ab 1.1.2016 532

Wahlordnung der Mitarbeiterseite gemäß § 4 Abs. 5 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes – WahlO MA 550

Entsendeordnung für die Vertreter(innen) der Gewerkschaften gemäß § 5 Abs. 8 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. 555

Wahlordnung der Dienstgeberseite gemäß § 5 Abs. 6 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes – WahlO DG 558

Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) 564

Stichworte

A bis Z 603

Allgemeiner Teil

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

§ 1 Wesen der Caritas, Dienstgemeinschaft

Lebens- und Wesensäußerung

(1) [1]Die Caritas ist eine Lebens- und Wesensäußerung der katholischen Kirche. [2]Die dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen Einrichtungen dienen dem gemeinsamen Werk christlicher Nächstenliebe. [3]Dienstgeber und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft und tragen gemeinsam zur Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung bei. [4]Die Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue und in Erfüllung der allgemeinen und besonderen Dienstpflichten zu leisten.

Dienstgemeinschaft

Mitarbeiter

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 genannten.

Anmerkung:
Besondere diözesane Regelungen werden durch die AVR nicht berührt.

§ 2a gestrichen

§ 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;

(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 zu den AVR anzuwenden ist; Ausbildung außerhalb Anlage 7

(f) leitende Ärzte (Chefärzte) und vergleichbare leitende Mitarbeiter, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden; Einzelvertrag

(g) Mitarbeiter, die über die höchste Vergütungsgruppe der AVR hinausgehende Dienstbezüge erhalten. Dienstbezüge über AVR

§ 4 Allgemeine Dienstpflichten

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

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

(3) [1]Der Dienst in der katholischen Kirche erfordert vom katholischen Mitarbeiter, dass er seine persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre sowie den übrigen Normen der katholischen Kirche einrichtet. [2]Die persönliche Lebensführung des nichtkatholischen Mitarbeiters darf dem kirchlichen Charakter der Einrichtung, in der er tätig ist, nicht widersprechen. Glaubens- und Sittenlehre

(4) [1]Jeder Mitarbeiter hat seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen nach bestem Können bei der Erfüllung des ihm übertragenen Dienstes einzusetzen. [2]Er soll jederzeit bemüht sein, sein fachliches Können zu erweitern. [3]Er 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) [1]Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist zulässig. [2]Über die Aufnahme einer Nebentätigkeit ist der Dienstgeber zu unterrichten. [3]Eine Nebentätigkeit ist unzulässig, wenn dadurch die Arbeitskraft der Mitarbeiter oder berechtigte Interessen des Dienstgebers erheblich beeinträchtigt werden. [4]In diesem Fall kann der Dienstgeber eine Nebentätigkeit untersagen bzw. die Erlaubnis zur Nebentätigkeit einschränken. Nebentätigkeit

(3) [1]Die Mitarbeiter sind grundsätzlich verpflichtet, sich auf Verlangen des Dienstgebers in zumutbarem Umfang an der Weiterbildung der Mitarbeiter und am Unterricht an den Schulen des Dienstgebers zu beteiligen. Beteiligung an Weiterbildung

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

Ärzte

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

Rettungsdienst

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

Belohnungen und Geschenke

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

Sparsamkeit

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

Haftung

(5) [1]Wenn der Mitarbeiter seine Dienstpflicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt, so haftet er dem Dienstgeber für den dadurch entstandenen Schaden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen. [2]Beim Rettungsdienst im Notarztwagen oder Rettungshubschrauber (Abs. 3 Unterabs. 4) ist der Mitarbeiter in Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln vorliegt, von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen.

§ 5a Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten

(1) [1]Angelegenheiten, 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. [2]Dies gilt auch über den Bereich eines Dienstgebers hinaus sowie nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

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

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

(4) [1]Die Genehmigung, als Zeuge auszusagen, soll nur zum Schutz des Seelsorgegeheimnisses versagt werden. [2]Ist der Mitarbeiter Partei oder Beschuldigter in einem gerichtlichen Verfahren oder soll sein Vorbringen der Wahrnehmung seiner berechtigten Interessen dienen, darf die Genehmigung auch dann, wenn die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllt sind, nur versagt werden, wenn die dienstlichen Rücksichten dies unabweisbar erfordern. [3]Wird 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) [1]Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. [2]Er kann von seinen Personalakten Abschriften verlangen.

Anhörung

(3) [1]Der Mitarbeiter muss zu Beschwerden und Behauptungen jeder Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. [2]Seine Äußerungen sind zu den Personalakten zu nehmen.

§ 7 Einstellung

Dienstvertrag

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

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

zusätzliche Vereinbarungen

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

ärztliches Zeugnis

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

Probezeit

(4) [1]Die ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses sind Probezeit, sofern im Dienstvertrag nicht auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Lehr- oder Ausbildungsverhältnis bei demselben Dienstgeber eingestellt wird. [2]Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.

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

§ 8 Ärztliche Untersuchungen während des Dienstverhältnisses

Ärztliches Attest zur Arbeitsfähigkeit

(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.

Kosten

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

Gesetze

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

§ 9 Versetzung und Abordnung

Versetzung Abordnung

(1) [1]Der Mitarbeiter kann im Rahmen seiner vertraglich vorgesehenen Tätigkeit aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen in eine andere Einrichtung desselben Dienstgebers unter Wahrung des Besitzstandes versetzt oder bis zu sechs Monaten abgeordnet werden. [2]Vor der Versetzung oder Abordnung ist der Mitarbeiter zu hören. [3]Zu einer Versetzung, die mit der Zuweisung eines anderen dienstlichen Wohnsitzes verbunden ist, ist die Zustimmung des Mitarbeiters erforderlich.

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

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

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

Überstunden Anlagen 6, 6a, 30–33

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

§ 9b Arbeitsversäumnis

Arbeitszeitversäumnis

[1]Ein Fernbleiben vom Dienst, soweit es nicht durch Krankheit bedingt ist, bedarf vorheriger Zustimmung des Dienstgebers. [2]Wenn die rechtzeitige Einholung der Zustimmung nicht möglich war, hat der Mitarbeiter seinen Dienstvorgesetzten unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten und die nachträgliche Genehmigung einzuholen. [3]Bei nichtgenehmigtem Dienstversäumnis kann eine entsprechende Kürzung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) 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. [4]Außerdem kann sie die Kündigung des Dienstverhältnisses nach sich ziehen.

§ 10 Arbeitsbefreiung

AT

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 zu den AVR) und der in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen in nachstehend genanntem Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

a) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
b) Niederkunft der Ehefrau	1 Arbeitstag
c) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
d) Kirchliche Eheschließung des Mitarbeiters	1 Arbeitstag
e) Taufe, Erstkommunion, Firmung und entsprechende religiöse Feiern eines Kindes des Mitarbeiters	1 Arbeitstag
f) Kirchliche Eheschließung eines Kindes des Mitarbeiters	1 Arbeitstag
g) Schwere Erkrankung	
aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt	1 Arbeitstag im Kalenderjahr
bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat	bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr
cc) einer Betreuungsperson, wenn der Mitarbeiter deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss.	bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr
Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.	

Umzug

Niederkunft

Tod eines Angehörigen

Eheschließung

Taufe, Erstkommunion, Firmung

schwere Erkrankung

ärztliche Behandlung

h) Ärztliche Behandlung des Mitarbeiters, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss.	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

staatsbürgerliche Pflichten

(3) [1]Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. [2]Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. [3]Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen.

besondere Anlässe

(4) Der Dienstgeber kann aus anderen besonderen Anlässen als den in Abs. 2 Buchstaben a bis h genannten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) 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 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

Fortbildungen

(6) [1]Der 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 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

[2]Diese ist auf einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub anzurechnen.

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

Mitglieder der AK

(7) [1]Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission erhalten für ihre Tätigkeit Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschn. II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. [2]Die 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 (Abschn. II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

Teilnahme an Prüfungsgremien und Organen der SV

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

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

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 zu den AVR 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 zu den AVR) fortgezahlt und
b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.

Erstattung der Aufwendungen

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

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

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

§ 11 Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit

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

[2]Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden voll angerechnet.

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

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

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

Übergangsregelung zu § 11 Abs. 1:
Innerhalb des über den 31. März 1991 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses eines Mitarbeiters bleibt die vor dem 1. April 1991 erreichte Beschäftigungszeit unberührt.

§ 11a Dienstzeit

Dienstzeit

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

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

(3) [1]Die in Abs. 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist. [2]Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter im Anschluss an das bisherige Dienstverhältnis zu einer anderen Einrichtung desselben Dienstgebers oder zu einem anderen Dienstgeber im Tätigkeitsbereich des Deutschen Caritasverbandes oder eines ihm angeschlossenen Mitgliedes oder in einem an-

deren Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche übergetreten ist, oder wenn er das Dienstverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsbeschädigung aufgelöst hat, oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

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

(5) Anzurechnen sind ferner
a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz, sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit, sowie in der DDR erbrachte Zeiten des Grundwehrdienstes, des 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; Abs. 3 Sätze 1 und 2 sind sinngemäß anzuwenden.

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

Übergangsregelung zu § 11a:
Innerhalb des über den 31. März 1991 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses eines Mitarbeiters bleibt die vor dem 1. April 1991 erreichte Dienstzeit unberührt.

§ 11b Ausschlussfrist zu § 11 und § 11a

[1]Der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Dienstgeber nachzuweisen. [2]Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. [3]Kann 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 zu den AVR.

Dienstbezüge Anlage 1

§ 12a Fürsorge bei Krankheit

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

Krankenbezüge Anlage 1

§ 13 Erholungsurlaub

Erholungsurlaub Anlage 14

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

§ 14 Ordentliche Kündigung

ordentliche Kündbarkeit

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

Kündigungsfristen

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

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

zum Schluss des Kalendervierteljahres.

(3) (entfällt)

Änderungskündigung

(4) [1]Kündigt der Dienstgeber das Dienstverhältnis und bietet er dem Mitarbeiter die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an (Änderungskündigung), so finden die Kündigungsfristen nach Abs. 2 und Abs. 3 uneingeschränkt Anwendung. [2]Der Mitarbeiter kann eine Änderungskündigung unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. [3]Diesen Vorbehalt muss der Mitarbeiter dem Dienstgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung schriftlich erklären. [4]Der Vorbehalt erlischt, wenn der Mitarbeiter nicht fristgerecht das Arbeitsgericht anruft.

Unkündbarkeit (Voraussetzungen)

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

§ 15 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiter

Unkündbarkeit (Einrichtungsänderung)

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

a) wesentlich eingeschränkt oder

b) aufgelöst wird.

Unkündbarkeit (Folgen allgemein)

AT

(2) [1]Liegen keine Kündigungsgründe nach § 15 Abs. 1 oder § 16 Abs. 2 vor, ist dem Dienstgeber eine Kündigung des Dienstverhältnisses aus anderen Gründen nicht gestattet. [2]Der Dienstgeber kann jedoch beim Vorliegen sonstiger wichtiger Gründe das Dienstverhältnis zum Zwecke der Herabgruppierung des Mitarbeiters um eine Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe kündigen. [3]Sonstige wichtige Gründe sind dann gegeben, wenn eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist oder der Mitarbeiter dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erbringen, die er nach seinem Dienstvertrag zu erbringen hat und die nachweislich für die Einstufung in seine Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe maßgebend sind.

Unkündbarkeit (Leistungsminderung)

(3) [1]Eine Kündigung nach den Bestimmungen des Abs. 1 Buchstabe a und Abs. 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. [2]Eine Kündigung ist auch dann ausgeschlossen, wenn eine Leistungsminderung auf einer durch langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 11) von mindestens 20 Jahren beruht und der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Unkündbarkeit (Fristen)

(4) [1]Die Kündigung eines grundsätzlich unkündbaren Mitarbeiters (§ 14 Abs. 5) nach den Bestimmungen des § 15 ist nur mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres zulässig. [2]Lehnt der Mitarbeiter die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Dienstverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsgemäß aufgelöst (§ 19 Abs. 2).

§ 16 Außerordentliche Kündigung

außerordentliche Kündbarkeit

(1) [1]Beim Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB kann das Dienstverhältnis von beiden Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. [2]Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor bei Vertrauensbrüchen oder groben Achtungsverletzungen gegenüber Angehörigen der Dienstgemeinschaft, leitenden Personen oder wesentlichen Einrichtungen der Katholischen Kirche, bei schweren Vergehen gegen die Sittengesetze der Kirche oder die staatliche Rechtsordnung oder bei sonstigen groben Verletzungen der sich aus den AVR ergebenden Dienstpflichten.

wichtiger Grund

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

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

Unkündbarkeit (Gründe in der Person / im Verhalten)

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

Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist

(3) [1]Das Dienstverhältnis nach § 16e SGB II kann gemäß § 16e Abs. 8 SGB II in den dort genannten Fällen von beiden Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. [2]Absatz 1 Unterabsatz 3 findet entsprechend Anwendung.

§ 17 Schriftform der Kündigung

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

§ 18 Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Erwerbsminderung mit Zusatzversorgung

(1) [1]Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Mitarbeiter erwerbsgemindert ist, so endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Mitarbeiter eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Dienstgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Dienstgeber Mittel beigesteuert hat. [2]Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach Zustellung des Rentenbescheides, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. [3]Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. [4]Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt anstelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. [5]Das Dienstverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

Erwerbsminderung ohne Zusatzversorgung

(2) [1]Erhält der Mitarbeiter keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Dienstgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Dienstgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Dienstverhältnis des kündbaren Mitarbeiters nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist, des unkündbaren Mitarbeiters (§ 14 Abs. 5) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres. [2]Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Mitarbeiter. [3]Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. [4]Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

teilweise Erwerbsminderung und Weiterbeschäftigung

(3) Das Dienstverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Mitarbeiter, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen an seinem bisherigen oder einem anderen geeig-

neten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

befristete Renten

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

Schwerbehinderung

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

§ 19 Sonstige Beendigung des Dienstverhältnisses

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) [1]Das Dienstverhältnis kann im gegenseitigen Einverständnis jederzeit durch einen Auflösungsvertrag beendigt werden.

[2]Bei Eintritt des Versicherungsfalls in der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente soll das Dienstverhältnis mit dem Ablauf des vorherigen Tages durch Abschluss eines Auflösungsvertrages beendet werden. [3]Der Mitarbeiter soll dem Dienstgeber rechtzeitig die Antragstellung anzeigen.

Erreichen der abschlagsfreien Regelaltersrente

(3) Das Dienstverhältnis endet ohne Kündigung mit Ende des Monats, in dem der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet.

Pflichtmitgliedschaft Versorgungswerke Ärzte

(4) [1]Bei Ärzten, die Pflichtmitglieder der Baden-Württembergischen Versorgungsanstalt für Ärzte, Zahnärzte und Tierärzte, der Sächsischen Ärzteversorgung, der Versorgungseinrichtung der Bezirksärztekammer Trier oder der Ärzteversorgung Westfalen-Lippe sind, endet das Arbeitsverhältnis abweichend von § 19 Abs. 3 mit Erreichen der für das jeweilige ärztliche Versorgungswerk nach dem Stand vom 1. März 2013 geltenden Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente, sofern dies zu einem späteren Zeitpunkt als nach § 19 Abs. 3 erfolgt. [2]Nach dem 1. März 2013 wirksam werdende Änderungen der satzungsmäßigen Bestimmungen der in Satz 1 genannten Versorgungswerke im Hinblick auf das Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente sind nur dann maßgeblich, wenn die sich daraus ergebende Altersgrenze mit der gesetzlich festgelegten Altersgrenze zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente übereinstimmt.

ausnahmsweise Weiterbeschäftigung

(5) [1]Bei einer ausnahmsweisen Beschäftigung des Mitarbeiters über den in Abs. 3 genannten Termin hinaus ist ein neuer schriftlicher Dienstvertrag abzuschließen. [2]Das Dienstverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Ende eines Monats gekündigt werden, wenn im Dienstvertrag keine anderweitige Vereinbarung getroffen ist. [3]Dieser Dienstvertrag kann auch befristet abgeschlossen werden.

(6) Abs. 5 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend für Mitarbeiter, die nach Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente eingestellt werden.

§ 20 Zeugnis

Zeugnis Zwischenzeugnis

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

§ 21 Schutzkleidung, Dienstkleidung

Schutzkleidung

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

Dienstkleidung

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

Reinigung

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

§ 22 Schlichtungsverfahren

diözesane Schlichtungsstelle

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

Zentrale Schlichtungsstelle

(2) [1]Die Schlichtungsstelle kann Fragen von grundsätzlicher Bedeutung der beim Deutschen Caritasverband errichteten Zentralen Schlichtungsstelle zur Begutachtung vorlegen. [2]Die Zentrale Schlichtungsstelle ist unmittelbar zuständig für solche Meinungsverschiedenheiten, an denen ein Diözesancaritasverband beteiligt ist.

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

Arbeitsgericht

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

§ 23 Ausschlussfrist

Ausschlussfrist

(1) [1]Ansprüche 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. [2]Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes.

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

Anlage 1: Vergütungsregelung

I	Eingruppierung	25
Ia	Anrechnung von Zeiten auf die Zeit einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2 bis 2d geforderten Zeiten	25
Ib	Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	27
Ic	Eingruppierung bei nicht erfüllter Ausbildungsvoraussetzung	28
II	Dienstbezüge	28
IIa	Dienstbezüge teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter	28
IIb	(derzeit nicht besetzt)	28
III	Regelvergütung	29
IV	(RK NRW/Mitte/BW/Bayern) – Dozenten und Lehrkräfte	34
IV	(RK Nord) – Dozenten und Lehrkräfte	35
IV	(RK Ost) – Dozenten und Lehrkräfte	35
V	(RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern) – Kinderzulage	35
V	(RK Ost) – Kinderzulage	38
VI	(derzeit nicht besetzt)	
VII	Wechselschicht- und Schichtzulage	44
VIIa	Heim- und Werkstattzulage	44
VIII	Sonstige Zulagen	45
VIIIa	Besondere Zulage	47
IX	Sachbezüge	47
IXa	Werkdienstwohnungen	47
X	Zusatzbestimmungen zu den Bezügen	48
XI	Vergütung für Sonderleistungen der Mitarbeiter	50
XII	Krankenbezüge	51
XIIa	Anzeige- und Nachweispflichten	54
XIIb	Forderungsübergang bei Dritthaftung	55
XIII	Zusätzliche Altersversorgung	55
XIV	Weihnachtszuwendung	56
XV	Zuwendungen im Todesfall	59

I Eingruppierung

Tätigkeitsmerkmale

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

Eingruppierungsautomatik

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

„gesamte auszuübende Tätigkeit“

[2]Die 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. [3]Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

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

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

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

Tätigkeitskombinationen

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

Angabe im Dienstvertrag

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

Ia Anrechnung von Zeiten auf die Zeit einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2 bis 2d geforderten Zeiten

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

Anrechnung von Teilzeitbeschäftigung

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

Unterbrechungen möglich

(b) [1]Zeiten einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung müssen nicht ununterbrochen zurückgelegt sein. [2]Die Zeiten einer Unterbrechung sind

jedoch nicht auf die im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeiten der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung anzurechnen.

Anrechnung von Unterbrechungszeiten

(c) [1]Folgende Zeiten einer Unterbrechung sind auf die im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeiten anzurechnen: Zeiten eines Urlaubs nach den §§ 3 und 4 der Anlage 14 zu den AVR, des § 10 Abs. 3 der Anlage 14 zu den AVR 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 zu den AVR bis zu 26 Wochen, in den Fällen des Abschnitts XII Abs. d Unterabs. 3 der Anlage 1 zu den AVR bis zu 28 Wochen und Zeiten der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes.

[2]Betragen die Zeiten der Dienstunfähigkeit oder der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz mehr als ein Viertel der im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeiten der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung, sind diese Zeiten nicht anzurechnen.

Erfüllung der Bewährungszeit

(d) [1]Ist 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. [2]Die 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.

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

Ib Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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 Unterabs. 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) Zeiten, in denen die vorübergehend auszuübende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe entspricht als der, in der der Mitarbeiter eingruppiert ist und für die der Mitarbeiter eine persönliche Zulage erhält, werden bei einem Aufrücken aus der höheren Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe in die Aufstiegsvergütungsgruppe angerechnet.

Ic Eingruppierung bei nicht erfüllter Ausbildungsvoraussetzung

niedrigere Eingruppierung bei fehlender Ausbildung

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

II Dienstbezüge

[1]Die dem Mitarbeiter monatlich zu gewährenden Dienstbezüge bestehen aus:
1. der Regelvergütung (Abschnitt III),
2. der Kinderzulage (Abschnitt V),
3. den sonstigen Zulagen (Abschnitt VIII).

[2]Abweichend von Unterabsatz 1 Nr. 1 und Nr. 2 bestehen die Dienstbezüge von Mitarbeitern, die von den Anlagen 30, 31, 32 und 33 zu den AVR erfasst werden, aus den in § 13 der Anlage 30 zu den AVR, in § 12 der Anlage 31 zu den AVR, in § 12 der Anlage 32 zu den AVR und in § 12 der Anlage 33 zu den AVR genannten Tabellenentgelten.

IIa Dienstbezüge teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter

anteilige Dienstbezüge entsprechend der vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit

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

[4]Zur 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) Abs. a gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Mitarbeiter vorgesehen sind.

IIb (derzeit nicht besetzt)

III Regelvergütung

A Mitarbeiter, die unter die Anlagen 2, 2b und 2d zu den AVR fallen

§ 1 Anfangsregelvergütung

(a) Jeder neu eingestellte Mitarbeiter erhält die Anfangsregelvergütung (1. Stufe) seiner Vergütungsgruppe gemäß Anlage 3 zu den AVR in der Fassung der Region, unter deren Regelungszuständigkeit seine Einrichtung fällt.

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

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

§ 2 Höhergruppierung

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

(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 Abs. 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.

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

§ 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

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,
- wenn seine bisherige Regelvergütung nach Anhang C der AVR oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, die Regelvergütung der Stufe, deren Satz mindestens der Regelvergütung entspricht, die er beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte, mindestens jedoch die Anfangsregelvergütung (1. Stufe).

bb) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe entsprechend Buchst. 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 Buchst. aa eingestellt und gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

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

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

§ 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

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 zustände, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe bliebe, seine Regelvergütung nach Buchst. aa) berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre,

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

(b) Abs. 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 zu den AVR bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird. § 3 Abs. b gilt entsprechend.

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

§ 5 Herabgruppierung

(a) [1]Wird 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). [2]Wird 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.

(b) Nach der Herabgruppierung erhält der Mitarbeiter erstmals vom Beginn des Monats, in dem er die zwei Jahre nach § 1 Abs. b 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:

evangelischer Bereich

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.

Anmerkung 2 zu Abschnitt III A:

unmittelbarer Anschluss

[1]Ein unmittelbarer Anschluss liegt nicht vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand. [2]Es 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. [3]Von 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.

Anmerkung 3 zu Abschnitt III A:

Zeiten der Einstellungsvoraussetzung

[1]Zeiten bei anderen Arbeitgebern sind anzurechnen, sofern sie Voraussetzung für die Einstellung des Mitarbeiters sind. [2]Ausbildungszeiten, die über drei Jahre hinausgehen, können angerechnet werden.

Anmerkung 4 zu Abschnitt III A:

RK Ost

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

B Mitarbeiter, die unter die Anlage 2a und die Anlage 2c zu den AVR fallen

§ 1 Anfangsregelvergütung

(a) Jeder neu eingestellte Mitarbeiter erhält die Anfangsregelvergütung (1. Stufe) seiner Vergütungsgruppe gemäß Anlage 3a zu den AVR in der Fassung der Region, unter deren Regelungszuständigkeit seine Einrichtung fällt.

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

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

§ 2 Höhergruppierung

(a) Wird der Mitarbeiter höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.

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

§ 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

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, seitdem 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 Buchst. 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 Buchst. aa eingestellt und gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

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

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

§ 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

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 zustände, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe bliebe, seine Regelvergütung nach Buchst. aa berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre,

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

(b) [1]Abs. 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 zu den AVR bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird. [2]§ 3 Abs. b gilt entsprechend.

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

§ 5 Herabgruppierung

(a) Wird der Mitarbeiter herabgruppiert, erhält er in der Herabgruppierungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.

(b) Nach der Herabgruppierung erhält der Mitarbeiter erstmals vom Beginn des Monats, in dem er die zwei Jahre nach § 1 Abs. b 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 B:
Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche im Sinne von Abschnitt III B steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.

Anmerkung 2 zu Abschnitt III B:
[1]Ein unmittelbarer Anschluss liegt nicht vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand. [2]Es 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. [3]Von 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.

Anmerkung 3 zu Abschnitt III B:
[1]Zeiten bei anderen Arbeitgebern sind anzurechnen, sofern sie Voraussetzung für die Einstellung des Mitarbeiters sind. [2]Ausbildungszeiten, die über drei Jahre hinausgehen, können angerechnet werden.

Anmerkung 4 zu Abschnitt III B:
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 zutreffenden Regelvergütungsstufe der Tag ihres Eintritts in den kirchlich-caritativen Dienst zugrunde zu legen.

IV (RK NRW/Mitte/BW/Bayern) Dozenten und Lehrkräfte

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

ab 1. Juni 2016	89,25 Euro
ab 1. Januar 2017	91,35 Euro

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

ab 1. Juni 2016	80,34 Euro
ab 1. Januar 2017	82,23 Euro

IV (RK Nord)
Dozenten und Lehrkräfte

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

ab 1. Juni 2016	89,25 Euro
ab 1. Juli 2017	91,35 Euro

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

ab 1. Juni 2016	80,34 Euro
ab 1. Juli 2017	82,23 Euro

IV (RK Ost)
Dozenten und Lehrkräfte

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

ab 1. Januar 2017	78,14 Euro
ab 1. September 2017	79,98 Euro

V (RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern)
Kinderzulage

A Allgemeines

Voraussetzungen

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

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

B 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.

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

(a) *(RK NRW/Mitte/BW/Bayern):* Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat, erhalten für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von:

ab 1. Juni 2016	112,87 Euro
ab 1. Januar 2017	115,52 Euro

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

ab 1. Juni 2016	112,87 Euro
ab 1. Juli 2017	115,52 Euro

(b) *(RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern):* [1]Die Kinderzulage erhöht sich ab dem 1. Juni 2016 nach folgender Tabelle für

Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
12, 11, 10, 9 und Kr 1	6,38 Euro	31,88 Euro
9a und Kr 2	6,38 Euro	25,48 Euro
8	6,38 Euro	19,13 Euro

(b) *(RK NRW/Mitte/BW/Bayern):* [1]Die Kinderzulage erhöht sich ab dem 1. Januar 2017 nach folgender Tabelle für

Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
12, 11, 10, 9 und Kr 1	6,53 Euro	32,63 Euro
9a und Kr 2	6,53 Euro	26,08 Euro
8	6,53 Euro	19,58 Euro

(b) *(RK Nord):* [1]Die Kinderzulage erhöht sich ab dem 1. Juli 2017 nach folgender Tabelle für

Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
12, 11, 10, 9 und Kr 1	6,53 Euro	32,63 Euro
9a und Kr 2	6,53 Euro	26,08 Euro
8	6,53 Euro	19,58 Euro

(c) (entfällt)

(d) [1]Bei der Bemessung der Kinderzulage finden die Konkurrenzregelungen in Abschnitt V Abs. i der Anlage 1 zu den AVR mit Stand zum 31. Dezember 2007 sinngemäß Anwendung. [2]Diese 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 Einkommensteuergesetz oder des § 4 Bundeskindergeldgesetz 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 zu den AVR 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) [1]Der Mitarbeiter erhält keine oder eine anteilige Kinderzulage nach Abs. 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. [2]Die Höhe der anteiligen Kinderzulage wird nach den Grundsätzen des Abs. d berechnet.

V (RK Ost, Tarifgebiet Ost) Kinderzulage

A Allgemeines

Voraussetzungen

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

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

B Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2009 begonnen hat

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.

B2 Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008, aber vor dem 1. Juli 2009 begonnen hat

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.

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

(a) [1]In den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den Teilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin, erhalten Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat und über den 30. Juni 2009 hinaus fortbesteht, für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage. [2]Sie beträgt

ab 1. Januar 2017	106,10 Euro
ab 1. September 2017	108,59 Euro

(b) Die Kinderzulage erhöht sich ab dem 1. Januar 2017 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, 9	5,53 Euro	27,66 Euro
Kr 1	6,00 Euro	29,96 Euro
Kr 2	6,00 Euro	23,95 Euro
VG 9a	5,53 Euro	22,13 Euro
VG 8	6,00 Euro	17,98 Euro

(b) Die Kinderzulage erhöht sich ab dem 1. September 2017 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, 9	5,66 Euro	28,31 Euro
Kr 1	6,14 Euro	30,66 Euro
Kr 2	6,14 Euro	24,51 Euro
VG 9a	5,66 Euro	22,65 Euro
VG 8	6,14 Euro	18,40 Euro

(c) (entfällt)

Konkurrenzregelung s. Anlage 1 V Abs. i

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

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 Einkommensteuergesetz oder des § 4 Bundeskindergeldgesetz 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 zu den AVR 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) [1]Der Mitarbeiter erhält keine oder eine anteilige Kinderzulage nach Abs. 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. [2]Die Höhe der anteiligen Kinderzulage wird nach den Grundsätzen des Abs. d berechnet.

V (RK Ost, Tarifgebiet West) Kinderzulage

A Allgemeines

Voraussetzungen

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

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

B Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2009 begonnen hat

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

ab 1. Januar 2017	109,49 Euro
ab 1. September 2017	112,06 Euro

B2 Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 2008, aber vor dem 1. Juli 2009 begonnen hat

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 (Besitzstandsregelung)

(a) [1]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, erhalten Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat und über den 30. Juni 2009 hinaus fortbesteht, für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage. [2]Sie beträgt ab dem 1. Januar 2015 monatlich 104,41 Euro und ab dem 1. Oktober 2015 monatlich 106,92 Euro.

(b) Die Kinderzulage erhöht sich ab dem 1. Januar 2017 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, 9	5,78 Euro	28,89 Euro
Kr 1	6,17 Euro	30,92 Euro
Kr 2	6,17 Euro	24,72 Euro
VG 9a	5,78 Euro	23,11 Euro
VG 8	6,17 Euro	18,55 Euro

(b) Die Kinderzulage erhöht sich ab dem 1. September 2017 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, 9	5,92 Euro	29,57 Euro
Kr 1	6,31 Euro	31,65 Euro
Kr 2	6,31 Euro	25,30 Euro
VG 9a	5,92 Euro	23,65 Euro
VG 8	6,31 Euro	18,99 Euro

(c) (entfällt)

Konkurrenzregelung s. Anlage 1 V Abs. i

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

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 Einkommensteuergesetz oder des § 4 Bundeskinder-

geldgesetz 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 zu den AVR 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) [1]Der Mitarbeiter erhält keine oder eine anteilige Kinderzulage nach Abs. 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. [2]Die Höhe der anteiligen Kinderzulage wird nach den Grundsätzen des Abs. d berechnet.

VI (derzeit unbesetzt)

VII Wechselschicht- und Schichtzulage

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

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

(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 zu den AVR) vorsieht, erhält eine Wechselschichtzulage

in fünf Wochen 40 Nacht-schicht-stunden

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 sieben Wochen 40 Nacht-schicht-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 zu den AVR) 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 Abs. c:

Berechnung der Stundenzahl

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

VIIa Heim- und Werkstattzulage

Heimzulagen

(a) [1]Mitarbeiter 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 zu den AVR, in

1. Heimen der Jugendhilfe (z.B. Erziehungsheimen, Heimen für Kinder und Jugendliche, Jugendwohnheimen, Internaten), in denen überwiegend Kinder oder Jugendliche oder junge Menschen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig leben,
2. Heimen der Behindertenhilfe,
3. Heimen für Personen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten (§ 1 Abs. 2 der Verordnung zur Durchführung der §§ 67ff. SGB XII)

erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine monatliche Zulage von 61,36 Euro. [2]Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiter in der Pflege, Betreuung, Erziehung oder heilpädagogisch-therapeutischen Behandlung tätig sind. [3]Leben in diesen Hei-

men nicht überwiegend ständig solche Personen, beträgt die Zulage 30,68 Euro monatlich.

Werkstattzulagen

(b) [1]Mitarbeiter 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 zu den AVR

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

erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit in der beruflichen Anleitung/ Ausbildung oder im begleitenden sozialen Dienst eine monatliche Zulage von 40,90 Euro.

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

Zahlungszeiträume

(c) [1]Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. [2]Sie ist bei der Bemessung der Zuwendungen im Todesfall (Abschnitt XV der Anlage 1 zu den AVR) und des Übergangsgeldes (Anlage 15 zu den AVR) zu berücksichtigen.

VIII Sonstige Zulagen

Stellenzulage

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

Leistungszulage

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

Berechnung der Zulagen

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

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

Erschwniszulagen

(e) [1]Mitarbeiter erhalten eine monatliche Zulage unter der Voraussetzung, dass die zulageberechtigende Tätigkeit mindestens 25 v.H. ihrer Arbeitszeit ausmacht. [2]Zulagen 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. • 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
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 zu den AVR 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

[3]Die 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 zu den AVR) gezahlt.

[4]Beginnt 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.

[5]Die Zulage entfällt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Voraussetzungen für die Gewährung der Zulage weggefallen sind.

VIIIa Besondere Zulage

Ballungsraumzulage

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.

IX Sachbezüge

Verpflegung

(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.

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

(b) [1]Die 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. [2]Bei Diätverpflegung können dienstvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

Unterkunft s. Anl. 12 Bewertung von Mitarbeiterunterkünften

(c) Eine dem Mitarbeiter auf dienstvertraglicher Grundlage gewährte Unterkunft wird nach Maßgabe der Anlage 12 zu den AVR auf die Dienstbezüge angerechnet.

IXa Werkdienstwohnungen

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

(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.

(c) [1]Beim 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 Einkommensteuergesetz oder des § 3 oder § 4 Bundeskindergeldgesetz zugestanden hätte, nach Maßgabe der im Bereich des Dienstgebers jeweils geltenden Bestimmungen über

Werkdienstwohnungen. [2]Auch 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) [1]Die 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. [2]Die Bezüge sollen auf ein von dem Mitarbeiter eingerichtetes inländisches Konto gezahlt werden. [3]Die 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

[4]Die Bezüge, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind für den Kalendermonat zu berechnen. [5]Sie sind dem Mitarbeiter, soweit Unterabsatz 3 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.

[6]Der Zeitzuschlag nach

§ 3 Abs. 1 Satz 3 der Anlage 6 zu den AVR,

§ 7 Abs. 1 Buchst. a der Anlage 30 zu den AVR,

§ 6 Abs. 1 Buchst. a der Anlage 31 zu den AVR,

§ 6 Abs. 1 Buchst. a der Anlage 32 zu den AVR,

§ 6 Abs. 1 Buchst. a der Anlage 33 zu den AVR

und die Überstundenvergütung nach

§ 3 Abs. 2 der Anlage 6 zu den AVR,

§ 7 Abs. 1 Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1 der Anlage 30 zu den AVR,

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

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

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

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 zu den AVR,

§ 5 Abs. 4, 5 der Anlage 30 zu den AVR,

§ 4 Abs. 7, 8 der Anlage 31 zu den AVR,

§ 4 Abs. 7, 8 der Anlage 32 zu den AVR,

§ 4 Abs. 7, 8 der Anlage 33 zu den AVR

angewandte Ausgleichszeitraum endet.

[7]Stehen dem Mitarbeiter Urlaubsbezüge nach § 2 der Anlage 14 zu den AVR oder Krankenbezüge nach Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR 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 zu den AVR, so gilt für die Zahlung des Aufschlags Unterabsatz 2 Satz 2 entsprechend.

Auszahlung bei fehlendem Anspruch auf Bezüge

[8]Für einen Kalendermonat, für den dem Mitarbeiter weder Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) noch Urlaubsbezüge noch Krankenbezüge nach Abschnitt XII Abs. a der Anlage 1 zu den AVR 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 zu den AVR. [9]Stehen dem Mitarbeiter aus dem Vormonat oder Vorvormonat noch Bezüge nach Unterabsatz 2 Satz 2 oder nach Unterabsatz 3 und 4 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 zu den AVR) oder Urlaubsbezüge (§ 2 der Anlage 14 zu den AVR) oder Krankenbezüge nach Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR erhält.

Auszahlungszeitpunkt bei Beendigung des Dienstverhältnisses und gleichgestellten langfristigen Unterbrechungen

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

[11]Im Sinne des Unterabsatzes 6 steht der Beendigung des Dienstverhältnisses gleich der Beginn

a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,

b) des Ruhens des Dienstverhältnisses nach § 18 Abs. 4 Satz 2 AVR,

c) der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz,

d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten.

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

Auszahlung bei „Teilmonaten“

(b) [1]Besteht der Anspruch auf Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) 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. [2]Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. [3]Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

Auszahlung bei Änderung der Bezüge

[4]Ändert sich die Höhe der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im Laufe des Kalendermonats, so gilt Unterabsatz 1 entsprechend.

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

(c) [1]Dem Mitarbeiter wird eine Abrechnung zur Verfügung gestellt, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufgeführt sind. [2]Der 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. [3]Unterlässt der Mitarbeiter eine unverzügliche Beanstandung, so kann er diese später nicht mehr geltend machen. [4]Hiervon bleibt die Nachprüfung der Richtigkeit der Berechnung der Dienstbezüge unberührt. [5]Für Beanstandungen wegen nicht-

zutreffender Berechnung der Dienstbezüge ist die Ausschlussfrist des § 23 AT einzuhalten.

Rückzahlung überzahlter Bezügebestandteile – insb. Krankenbezüge gem. Abschn. XII Abs. g

(d) [1]Hat der Mitarbeiter bei den Dienstbezügen eine Überzahlung erhalten, so ist er verpflichtet, diese dem Dienstgeber zurückzuerstatten. [2]Die überzahlten Dienstbezüge können gegen zukünftig auszuzahlende Dienstbezüge aufgerechnet werden. [3]Das gilt auch für Überzahlungen bei Bezügen nach Abschnitt XII, XIV und XV der Anlage 1 zu den AVR bzw. Jahressonderzahlungen nach den Anlagen 31 bis 33 zu den AVR, 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 zu den AVR) bzw. der Bezüge nach Abschnitt XII bis XV der Anlage 1 zu den AVR bzw. Jahressonderzahlungen nach den Anlagen 31 bis 33 zu den AVR, in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und sonstigen Leistungen.

Rundungsvorschrift

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

Anmerkung:
Die Regelung des Abs. a Unterabs. 7 gilt nur, wenn der maßgebende Zeitpunkt nach dem 31. Dezember 1987 liegt.

XI Vergütung für Sonderleistungen der Mitarbeiter

Gutachten

(a) [1]Die Mitarbeiter haben Gutachten, die ihnen dienstlich übertragen werden, anzufertigen oder bei der Anfertigung behilflich zu sein. [2]Erhält 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.

Ärzte

(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.

Weiterbildungsmaßnahmen

(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.

Einsatzzuschlag Rettungsdienst

(d) [1]Für jeden Einsatz im Rettungsdienst (§ 5 Abs. 3 Unterabs. 4 AT) erhält der Mitarbeiter, der nicht unter die Anlage 30 zu den AVR fällt, einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag.

(RK NRW/Mitte/BW/Bayern)
[2]Der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst beträgt

ab 1. Juni 2016	19,28 Euro
ab 1. Januar 2017	19,73 Euro

(RK Nord)
[2]Der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst beträgt

ab 1. Juni 2016	19,28 Euro
ab 1. Juli 2017	19,73 Euro

(RK Ost – Tarifgebiet Ost):
[2]Der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst beträgt

ab 1. Januar 2017	18,11
ab 1. September 2017	18,54

(RK Ost – Tarifgebiet West):
[2]Der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst beträgt

ab 1. Januar 2017	18,71
ab 1. September 2017	19,15

[3]Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie die Stundenvergütung der Vergütungsgruppe 2 der Anlage 2 zu den AVR. [4]Der 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. [5]Der 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

unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

(a) [1]Wird 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.

Vorsorge- oder Rehamaßnahmen

[2]Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 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 Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. [3]Bei Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzli-

chen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes 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.

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

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

Anspruch bei Fortsetzungserkrankung

[3]Wird der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit (Abs. a) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 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

[4]Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass der Dienstgeber das Dienstverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. [5]Das 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

[6]Endet das Dienstverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 oder 2 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 Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

Anspruch auf Krankengeldzuschuss

(c) [1]Nach Ablauf des nach Abs. 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.

[2]Dies 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 § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

[3]Steht 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) [1]Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 11 AT AVR)

- 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.

[2]Vollendet 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 Rehazeiten auf die Dauer

[3]In den Fällen des Absatzes a Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

Gesamtdauer des Anspruchs auf Krankenbezüge in einem Jahr

(e) [1]Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Abs. b Unterabs. 1 oder 2 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; Abs. d Unterabs. 3 gilt entsprechend.

[2]Erstreckt 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.

Anspruch bei neuer Arbeitsunfähigkeit

[3]Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Abs. b ergebende Anspruch.

Anspruch bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

(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.

Verhältnis zu Renten- und Versicherungsansprüchen

(g) [1]Krankengeldzuschuss 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.

Forderungsübergang auf Dienstgeber

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

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

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

Höhe und Berechnung des Krankengeldzuschusses

(h) [1]Der 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. [2]Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 2 Abs. 1 der Anlage 14 zu den AVR).

Krankengeldzuschuss für Privatversicherte

(i) [1]Anspruch 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. [2]Dabei sind für die Anwendung des Absatzes h die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Mitarbeiter als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Krankengeld-zuschuss in den ersten 4 Wochen des Dienstverhältnisses, s. Abs. b Unterabs. 1 S. 2

(j) Abweichend von Abs. c Unterabsatz 1 und Abs. 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 Abs. a:

Verschulden

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

Anmerkung zu Abs. f:

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:

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.

XIIa Anzeige- und Nachweispflichten

Anzeigepflicht Nachweispflicht

(a) [1]In den Fällen des Abschnitts XII Abs. a Unterabs. 1 ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. [2]Dauert 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. [3]Der Dienstgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. [4]Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Mitarbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Auslandserkrankung

[5]Hält 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. [6]Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Dienstgeber zu tragen. [7]Darüber hinaus ist der Mitarbeiter, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. [8]Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Dienstgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Verletzung der Anzeige- und Nachweispflicht

[9]Der Dienstgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Mitarbeiter die von ihm nach Unterabsatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Unterabsatz 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

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

a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach Abschnitt XII Abs. a Unterabs. 2 Satz 1 oder

b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne Abschnitt XII Abs. a Unterabs. 2 Satz 2 unverzüglich vorzulegen.

XIIb Forderungsübergang bei Dritthaftung

Schadensersatz gegen Dritte

(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.

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

(c) Der Forderungsübergang nach Abs. 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

Zusatzversorgung, Anlage 8

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

XIV Weihnachtszuwendung

Anspruchsvoraussetzungen

(a) Anspruchsvoraussetzungen

[1]Der Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtszuwendung, wenn er

1. am 1. Dezember des laufenden Kalenderjahres im Dienst- oder Ausbildungsverhältnis (Buchst. A bis E der Anlage 7 zu den AVR) 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 Verschulden 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

[2]Dem 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 Weihnachtszuwendung nicht gewährt.

(b) Anteilige Weihnachtszuwendung

[1]Der 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 Weihnachtszuwendung,

anteilige Weihnachtszuwendung bei vorzeitigem Ausscheiden in best. Fällen, s. auch Abs. d Unterabs. 4

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 zu den AVR 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.

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

(c) Rückzahlungsverpflichtung

Ausscheiden vor dem 31.3. des Folgejahres

[1]Hat ein Mitarbeiter die Weihnachtszuwendung nach Abs. 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. [2]Die Pflicht zur Rückzahlung entfällt, wenn

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 Abs. b Ziffer 1 Buchst. d und e genannten Gründe gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat oder
3. der Mitarbeiter aus einem der in Abs. b Ziffer 2 genannten Gründe gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(d) Höhe der Weihnachtszuwendung

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

[1]Die Weihnachtszuwendung beträgt – unbeschadet des Abs. e – 100 v.H. der dem Mitarbeiter nach § 2 der Anlage 14 zu den AVR während des Erholungsurlaubs zustehenden Bezüge, die diesem zugestanden hätten, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte. [2]Dabei sind bei der Anwendung des § 2 Abs. 1 Satz 4 der Anlage 14 zu den AVR 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.

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

[3]In 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 Weihnachtszuwendung abweichend von Unterabs. 1. [4]Für jeden Kalendermonat bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes erhält der Mitarbeiter ein Zwölftel der Weihnachtszuwendung, deren Höhe sich aus dem Beschäftigungsumfang am Tage vor Beginn der Elternzeit ergibt, wenn dies für ihn günstiger ist. [5]Für jeden Kalendermonat nach Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes erhält der Mitarbeiter ein Zwölftel der Weihnachtszuwendung, deren Höhe sich aus dem Beschäftigungsumfang im Bemessungsmonat (Abs. d Unterabs. 1 und 3 entsprechend) ergibt.

abweichender Bemessungsmonat bei späterem Beginn

[6]Für 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.

Bemessungsmonat bei anteiliger Weihnachtszuwendung gem. Abs. b

[7]Für 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.

Kinderzulage

[8]Die Weihnachtszuwendung 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 Unterabs. 2 oder 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 Einkommensteuergesetzes oder des § 3 oder des § 4 Bundeskindergeldgesetz zugestanden hätte. [9]Abschnitt V C Abs. d und Abs. e der Anlage 1 zu den AVR ist entsprechend anzuwenden.

Teilzeitbeschäftigung

[10]Hat 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 Weihnachtszuwendung statt um den Bezug nach Unterabsatz 5 um den Anteil des Betrages, der dem Maße der mit ihm vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

(e) Gekürzte Weihnachtszuwendung

gekürzte Weihnachtszuwendung bei späterem Eintritt

[1]Der 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 Weihnachtszuwendung. [2]Sie beträgt für jeden Kalendermonat, für den der Mitarbeiter im laufenden Kalenderjahr Anspruch auf Bezüge hat, ein Zwölftel der Weihnachtszuwendung gemäß Absatz d.

Anrechnung von Monaten

[3]Angerechnet werden jedoch Kalendermonate, für die ein Mitarbeiter Krankenbezüge nach Abschnitt XII der Anlage I zu den AVR 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 § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,
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 Mutterschaftsgeld bestanden hat.

(f) Zahlung der Weihnachtszuwendung

Auszahlungszeitpunkt 1. Dezember

[1]Die Weihnachtszuwendung soll spätestens am 1. Dezember des laufenden Kalenderjahres gezahlt werden. [2]Bei Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses bzw. bei Eintritt des Ruhens des Dienstverhältnisses (§ 18 Abs. 4 AT) soll die Weihnachtszuwendung bei Beendigung bzw. bei Eintritt des Ruhens des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses gezahlt werden.

(g) Anrechnung von Leistungen

Anrechnung vergleichbarer Leistungen

[1]Hat ein Mitarbeiter nach Absatz b oder entsprechenden Vorschriften einer anderen arbeitsrechtlichen Ordnung bereits eine Weihnachtszuwendung erhalten und erwirbt er für dasselbe Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf eine Weih-

nachtszuwendung, vermindert sich diese Weihnachtszuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den die Weihnachtszuwendung gezahlt worden ist. [2]Dies gilt auch für eine Weihnachtszuwendung aus einer Beschäftigung während der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. [3]Der Erhöhungsbetrag wird für das nach Absatz d Unterabs. 4 zu berücksichtigende Kind in jedem Kalenderjahr nur einmal bezahlt.

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

Anmerkung 2:
Wegen der Festschreibung der Weihnachtszuwendung beträgt abweichend von Abs. d Unterabs. 1 Satz 1 der Bemessungssatz für die Weihnachtszuwendung ab 1. Januar 2009 77,51 v.H.

Anmerkung 2:
Für 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 Abs. d Unterabs. 1 Satz 1 der Bemessungssatz für die Weihnachtszuwendung 57,50 v.H. Für die Berechnung ist auf die Tabellen des Tarifgebiets West der Regionalkommission Ost abzustellen.

Anmerkung 2:
Für 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 Abs. d Unterabs. 1 Satz 1 der Bemessungssatz für die Weihnachtszuwendung 78,47 v.H.

Anmerkung 3:
[1]Der Vollendung des 12. Lebensmonates des Kindes in Abschnitt XIV Abs. d Unterabs. 2 und Abs. e Unterabs. 2 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. [2]Der Anspruch besteht im Übrigen längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres.

XV Zuwendungen im Todesfall

(a) [1]Beim Tode des Mitarbeiters, der sich nicht im Sonderurlaub nach § 10 Abs. 1 der Anlage 14 zu den AVR befindet und dessen Dienstverhältnis nicht nach § 18 Abs. 4 AT ruht, erhalten Sterbegeld, Anspruchsberechtigte

a) der überlebende Ehegatte,

b) die Abkömmlinge des Mitarbeiters

Sterbegeld.

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

weitere Anspruchsberechtigte, , 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) [1]Hat der Mitarbeiter im Sterbemonat keinen Anspruch auf Dienstbezüge wegen Elternzeit oder auf Krankenbezüge wegen Ablauf der Fristen des Abschnitts XII der Anlage 1 zu den AVR oder hat die Mitarbeiterin zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 13 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 zu den AVR) des Verstorbenen gewährt.

[2]Das 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) [1]Die Zahlung an einen der nach Abs. a oder Abs. b Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen. [2]Sind Berechtigte nach Abs. a oder Abs. 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 Abs. a oder Abs. b Berechtigten als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

Anmerkung:
Vergütungsgruppenzulagen gelten bei der Berechnung des Sterbegeldes als Bestandteil der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR).

Anlage 1a: Überleitungsregelungen zu Anlage 1 zu den AVR

§ 1 Geltungsbereich 61
§ 2 Überleitung von Mitarbeitern unter 21 bzw. 23 Jahren 61
§ 3 Stufenzuordnung gemäß Abschnitt III der Anlage 1 zu den AVR 61

§ 1 Geltungsbereich

[1]Diese 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. [2]Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrags sowie bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Geltungsbereichs der AVR. [3]Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

§ 2 Überleitung von Mitarbeitern unter 21 bzw. 23 Jahren

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

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

[2]Nach 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 zu den AVR

(1) [1]Zum 1. Januar 2008 werden zuerst alle Stufenveränderungen nach Abschnitt III der Anlage 1 zu den AVR mit zum Stand 31. Dezember 2007 vollzogen. [2]Da-

nach erfolgt die Zuordnung zu einer der Regelvergütungsstufen. [3]Dabei 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) [1]Mitarbeiter, 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 zu den AVR) oder mit gerader Zahl (Abschnitt III B der Anlage 1 zu den AVR) 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 zu den AVR zum Aufstieg in die nächst höhere Stufe erfüllen würden. [2]Auch nach dem 31. Dezember 2009 erfolgen die Stufenaufstiege nach dem (un-) geraden Geburtstag, solange die Mitarbeiter dem Geltungsbereich des § 1 der Anlage 1a unterfallen.