

# Die Arbeitsvertragsordnung

Wesentliche Inhalte der Arbeitsvertragsordnung (rechtswirksam ab 1.11.2007)

## § 4

Mitarbeitende sind verpflichtet, bei Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Anwendung der AVO ergeben, zunächst die kirchliche **Schlichtungsstelle** anzurufen. Dies schließt den Weg zum Arbeitsgericht nicht aus.

## § 5

Bei den Regeln zur Versetzung, Abordnungen, Zuweisungen und Personalgestellung gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im **pastoralen Dienst** die jeweiligen Statuten.

## § 6

Die AVO erhält keine eigene Anlage zur Fortbildung, sondern hat sich weitgehend die Regelungen des TVL/TVÖD zur „**Qualifizierung**“ zu eigen gemacht.

In diesem knappen Paragraph bildet sich ein Bewusstseinswandel ab. Wurden früher Fortbildungen als Rechte der Mitarbeitenden verstanden, wird heute Qualifizierung als Pflicht des Dienstgebers dem Mitarbeitenden gegenüber definiert.

Ein Element der alten Fortbildungsordnung ist erhalten geblieben: Kommt die jeweilige Führungskraft ihrer Verpflichtung zu einer sogenannten Qualifizierungsvereinbarung nicht nach, entsteht ein Anspruch des Mitarbeitenden auf Teilnahme an einer von ihm bzw. ihr gewählten Qualifizierung, die bis zu fünf Arbeitstagen pro Jahr umfassen kann.

Grundsätzlich sind Qualifizierungskosten vom Dienstgeber zu tragen. Allerdings muss sich der Mitarbeitende mit einem Eigenbetrag beteiligen. Dies ist jeweils zu vereinbaren. Ein solcher Eigenbetrag wird nur dann fällig, wenn die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme 250,00 Euro p.a. überschreiten.

Mitarbeitende, die ihre Tätigkeit aufgrund von Familienpflichten unterbrochen haben, haben Anspruch auf eine Wiedereinstiegsqualifizierung noch während der Zeit der Freistellung.

## § 7

Die **regelmäßige Arbeitszeit** beträgt 39,8 Stunden.

Mitarbeitende mit Familienpflichten haben das Recht, einen Teil ihrer Arbeitszeit außerhalb ihres Arbeitsplatzes zu leisten.

## § 11

Für jede Mitarbeiterin/jeden Mitarbeiter wird ein **Arbeitszeitkonto** eingerichtet, auf das Zeitguthaben gebucht werden können.

Ausdrücklich ist das Recht vorgesehen, ein sogenanntes Langzeitkonto zu vereinbaren. Dadurch erhal-

ten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Gelegenheit, in Abstimmung mit ihrem Dienstgeber Arbeitszeiten anzusparen und sich diese z.B. vor Rentenbeginn auszahlen zu lassen. Bei Mitarbeitenden mit Familienpflichten kann die höchstmögliche Zeitschuld, die auf das Arbeitskonto gebucht wird, das Dreifache der wöchentlich zu leistenden Stunden betragen.

#### § 11 a

Das Arbeitszeitmodell „**Sparzeit**“ flexibilisiert die Arbeitszeit. Wer bereit ist, bei Beibehaltung der Arbeitsleistung eine geringere Vergütung in Kauf zu nehmen, erhält eine Gutschrift auf sein Langzeitarbeitskonto, die verzinst wird (Variante A). Wer bereit ist, seine Arbeitszeit zu verringern, erhält eine entsprechend geringere Vergütung, aber einen finanziellen Bonus, mit dem der Verzicht belohnt wird (Variante B).

#### § 11 b

Mitarbeitende erhalten bei der Geburt des ersten Kindes einmalig und zu Lebzeiten des oder der Kinder ein Familienzeitguthaben. Dies beträgt in der Regel 15 Arbeitstage und kann in halben oder ganzen Arbeitstagen in Anspruch genommen werden.

#### § 11 d

Das Arbeitszeitmodell „Sparzeit“ weist als „**Familienparzeit**“ höhere Leistungen des Dienstgebers auf für Mitarbeitende mit Familienpflichten.

#### § 12

Beim Arbeitszeitmodell „**6 + 1**“ („Sabbatical“) verzichten Mitarbeitende zeitweise auf Vergütung und sparen diese für eine entsprechende Freistellungsphase an. Der Dienstgeber begleitet das Modell mit einem Entgeltzuschlag.

#### § 13

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in der Regel Anspruch auf die Vereinbarung einer **geringeren** als die ursprünglich vertraglich festgelegte **Arbeitszeit**.

Mitarbeitende, die aufgrund der Geburt eines Kindes Elternzeit oder Sonderurlaub in Anspruch genommen haben, haben Anspruch auf eine zeitlich gestufte Wiederaufnahme der Tätigkeit.

#### § 14

Die AVO hat das **Eingruppierungssystem** des TVÖD/TVL übernommen. Die alten Vergütungsgruppen X – I wurden 2007 abgelöst durch die Entgeltgruppen 1 bis 15.

#### § 17, § 18, § 19

Das Tarifsystem kennt für alle **Entgeltgruppen** maximal sechs Stufen.

Die ersten drei Stufen begleiten den beruflichen Einstieg.

Die vierte Stufe wird in der Regel nach vier Jahren, die fünfte Stufe nach fünf Jahren und die sechste Stufe nach sechs Jahren erreicht. Im vorgegebenen Rahmen kann das Erreichen dieser Entgeltstufen verkürzt oder verlängert werden.

#### § 20

Mit der AVO ist kein Leistungsentgelt eingeführt worden.

#### § 21

Der TVÖD/TVL fasst das frühere **Weihnachts- und Urlaubsgeld** in einer sogenannten Jahressonderzahlung zusammen, die im November jeden Jahres fällig wird.

Die Jahressonderzahlung beträgt bei den Mitarbeitenden in den Entgeltgruppen von 1 bis 8 **95 %** der Monatsvergütung, in den Entgeltgruppen von 9 bis 11 (in der Entgeltgruppe 9 beginnen i.d.R. die Ein-

gruppierungen, die mindestens FH-Abschlüsse oder Vergleichbares voraussetzen) **80 %** in den Entgeltgruppen von 12 und 13 **50 %**, und in den Entgeltgruppen 14 und 15 **35 %** des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts.

### § 23

Im **Krankheitsfalle** wird das **Entgelt** bis zu einer Dauer von sechs Wochen durch den Dienstgeber weiter gezahlt. Danach erhalten die Arbeitsunfähigen zum Krankengeld einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Zahlungen der Sozialleistungsträger und dem Nettoentgelt. Dieser Krankengeldzuschuss wird längstens bis zum Ende der 39. Woche gezahlt.

### § 24

Die AVO sieht vor, anders als der TVÖD/TVL, bei **Jubiläumsdienstzeiten** einen Sonderurlaub von 5 Tagen (für 25 Jahre) und von 6 Tagen (35 Jahre) vor. Auf Antrag kann die Jubiläumszuwendung in eine Jubiläumszuwendung in Höhe von 614,00 Euro umgewandelt werden.

Anlässlich der Geburt eines Kindes wird ein Geburtsurlaub von 4 Tagen gewährt, der auf Antrag auch in eine Geburtsbeihilfe in Höhe von 360,- € (brutto) umgewandelt werden kann.

### § 27

Der **Erholungsurlaub** bleibt unverändert.

Er beträgt bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

### § 29

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts **Sonderurlaub** erhalten, wenn dienstliche Interessen dem nicht entgegenstehen.

Diese Regelungen geht sehr viel weiter als die Regelungen des TVÖD/TVL, der Sonderurlaub nur zum Zwecke der Kindererziehung und der Pflege naher Angehöriger kennt.

### § 30

Hier finden sich Regelungen zur Dienstbefreiung, die großzügiger sind als die Regelungen im Öffentlichen Dienst.

### § 32

**Geringfügig Beschäftigte** unterfallen wie alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AVO und ihren Regelungen. Eine eigene Anlage für geringfügig Beschäftigte gibt es nicht.

Die AVO erlaubt für geringfügig Beschäftigte die Abweichung von der Regel „aus sachlichem Grund“. Die Altregelungen haben weiterhin Bestand.

### § 33, 34

Die AVO ermöglicht **Führung** auf Probe bzw. auf Zeit.

### § 36

Kündigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die 40 Jahre alt sind und 15 Beschäftigungsjahre haben, sind künftig nur aus wichtigem Grund möglich.

### § 38

Die folgenden **Tarifverträge** werden in die AVOneu einbezogen

- Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte
- Ausbildungsvergütungstarifvertrag für Auszubildende
- Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen für Praktikantinnen/Praktikanten.

## § 40

Dieser Paragraph beinhaltet besondere Vorschriften für Lehrkräfte (s. AVO-Text).

### Anlagen

- Reisekosten,
- Schlichtungsverfahren,
- Altersteilzeit,
- Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversorgung bei der kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands.