

Freiburg im Breisgau, den 6. Juni 1989

Verordnung zur Änderung der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung. – Bekanntmachung der Neufassung der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg.

Nr 90

Verordnung zur Änderung der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung

Nachdem die Bistums-KODA gem. § 10 Abs. 1 der Bistums-KODA-Ordnung einen übereinstimmenden Beschluß gefaßt hat, wird folgende

Verordnung

erlassen:

Artikel 1

Die Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg – AVVO – in der Fassung vom 6. April 1984 (Amtsblatt 1984 S. 249 ff.), zuletzt geändert durch Verordnung vom 21. Februar 1989 (Amtsblatt 1989 S. 86 ff.) wird wie folgt geändert:

1. § 4 Buchst. c) erhält folgende Fassung:

- c) für die Mitarbeiter aller anderen Gesamtkirchengemeinden, Kirchengemeinden und Stiftungen durch die Vorschriften der Satzung der kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbands der Diözesen Deutschlands vom 18. Dezember 1985, Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg 1986, S. 405–438, in der jeweiligen Fassung.

2. § 6 Abs. 1 und Abs. 2 erhalten folgende Fassung:

(1) Schwerwiegende Verstöße gegen die besonderen kirchlichen Dienstpflichten, die Glaubens- und Sittenlehre der katholischen Kirche sowie gegen die kirchliche Gemeinschaft innerhalb und außerhalb des Dienstes stellen Gründe für eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gem. § 626 BGB, § 1 Kündigungsschutzgesetz dar.

(2) Grund für eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäß den genannten Rechtsvorschriften ist ferner der Entzug der kanoni-

schen Sendung, wenn der kirchliche Mitarbeiter zur Ausübung der übernommenen Tätigkeit der kanonischen Sendung bedarf.

3. § 6 a erhält folgende Fassung:

Abweichend von den in § 1 Abs. 2, § 3, § 4 und § 5 dieser Verordnung getroffenen Regelungen gelten für das Arbeitsverhältnis der Waldarbeiter der in § 1 Abs. 1 genannten kirchlichen Anstellungsträger die Regelungen des Manteltarifvertrags für Waldarbeiter der Länder und der Mitglieder der kommunalen Arbeitgeberverbände Rheinland-Pfalz und Saarland (MTW) vom 26. 1. 1982 nebst Nebenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.

4. § 8 Unterabs. 4 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

2. wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis spätestens zum Ende der Mutterschutzfrist oder zum Ende des Erziehungsurlaubs aufgelöst hat oder

5. § 9 erhält folgende Fassung:

§ 9

Dienstzeit

(1) Die Dienstzeit umfaßt die Beschäftigungszeit (§ 8) sowie die nach den Absätzen 2 bis 5 anzurechnenden Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind.

(2) Anzurechnen sind die Zeiten einer nach Vollendung des 18. Lebensjahres beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachten Tätigkeit

- a) im Dienst der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform,
- b) im Dienst der evangelischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform,
- c) im Dienst eines sonstigen öffentlich-rechtlichen Dienstgebers.

(3) Die in Absatz 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grund beendet worden ist. Dies gilt nicht,

- a) wenn der Mitarbeiter im Anschluß an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle oder Einrichtung desselben Dienstgebers oder zu einem anderen Dienstgeber im Sinne des Absatzes 2 übergetreten ist oder
- b) wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis 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 Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder
- c) wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis spätestens zum Ende der Mutterschutzfrist oder zum Ende des Erziehungsurlaubs aufgelöst hat oder
- d) wenn die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.

(4) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeit nach Vollendung des 18. Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(5) Anzurechnen sind ferner

- a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht und im Reichsarbeitsdienst (aktive Dienstpflicht und Übungen), Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,
- b) die Zeiten des Kriegsdienstes im Verbands der früheren deutschen Wehrmacht,
- c) die im Soldatenverhältnis der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht (einschl. Reichswehr) zurückgelegten Zeiten und Dienstzeiten im Reichsarbeitsdienst, soweit sie nicht nach Buchst. a) oder b) anzurechnen sind; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden,
- d) die Zeiten einer Kriegsgefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher Volkszugehöriger,
- e) die Zeiten einer auf dem Kriegszustand beruhenden Zivilinternierung oder Gefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher Volkszugehöriger nach Vollendung des sechzehnten Lebensjahres,

f) Zeiten einer stationären Lazarett- oder Krankenhausbehandlung, die sich an die Entlassung aus dem Kriegsdienst (Buchst. b) oder aus einer Kriegsgefangenschaft (Buchst. d) unmittelbar angeschlossen haben und die wegen einer anerkannten Gesundheitsschädigung im Sinne des § 1 des Bundesversorgungsgesetzes erforderlich waren.

Artikel 2

Diese Verordnung tritt mit ihrer Verkündung in Kraft.

Freiburg, den 27. April 1989

F Oskar Sailer

Erzbischof

Nr. 91

Bekanntmachung der Neufassung der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg

Aufgrund von § 6 der Verordnung zur Inkraftsetzung von Änderungen der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung (AVVO) sowie weiterer arbeitsrechtlicher Vorschriften vom 28. November 1988 (ABl. 1989 S. 27) wird nachstehend der Wortlaut der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg, zuletzt geändert durch die Verordnung zur Änderung der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung vom 27. April 1989 (ABl. S. 173) neu bekanntgemacht.

Freiburg, den 27. April 1989

F Oskar Sailer

Erzbischof

Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg – AVVO – in der Fassung vom 27. April 1989

Mit Erzbischöflicher Anordnung vom 1. August 1939 (ABl. für die Erzdiözese Freiburg S. 113) wurde für die kirchlichen Angestellten der Erzdiözese Freiburg sowie der größeren Kirchengemeinden die Tarifordnung A des öffentlichen Dienstes für anwendbar erklärt. An die Stelle der Tarifordnung A ist ab 1. April 1961 der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) getreten, der seit diesem Zeitpunkt den Dienstverhältnissen der kirchlichen Angestellten in der Erzdiözese Freiburg zugrunde liegt.

Zur Fortentwicklung der Rechtsverhältnisse der Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes wurde am 14. 12. 1976 die Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg erlassen. Diese erhält nunmehr folgende Fassung:

Teil A: Allgemeine Vorschriften

§ 1

Rechtsgrundlagen der kirchlichen Arbeitsverhältnisse

(1) Das Arbeitsverhältnis der mit mindestens 18 Stunden wöchentlich tätigen Mitarbeiter der Erzdiözese Freiburg und deren unmittelbaren Einrichtungen, der Stiftungen sowie der Gesamtkirchengemeinden und Kirchengemeinden der Erzdiözese Freiburg bestimmt sich nach den Vorschriften dieser Verordnung sowie nach den für einzelne kirchliche Berufe erlassenen kirchlichen Rechtsvorschriften.

(2) Soweit die in Absatz 1 genannten Rechtsvorschriften keine besondere Regelung treffen, gilt für das Arbeitsverhältnis der kirchlichen Mitarbeiter der in Absatz 1 genannten Dienstgeber der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) in seiner Fassung für die Tarifgemeinschaft des Bundes und der Länder, soweit er durch Veröffentlichung im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg für den kirchlichen Dienst für anwendbar erklärt wird.

(3) Die Geltung dieser Verordnung und der auf ihr beruhenden Rechtsvorschriften sowie der in Absatz 1 und Absatz 2 genannten Bestimmungen ist im Arbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren.

§ 2

Kirchlicher Dienst

(1) Die Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes sind bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben zur Beachtung der besonderen kirchlichen Gesetze und Vorschriften verpflichtet. Sie haben auch ihre persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre der katholischen Kirche sowie nach den Vorschriften der kirchlichen Gemeinschaft einzurichten.

(2) Beim Einstellungsgespräch oder bei Dienstantritt ist der Mitarbeiter auf die gewissenhafte Einhaltung seiner Dienstpflichten und auf die Beachtung der Verpflichtungen gem. Absatz 1 vom zuständigen Dienstvorgesetzten hinzuweisen. Diese Verpflichtungen sind mit dem Mitarbeiter zu erörtern. Über das Gespräch ist eine Niederschrift mit folgendem Wortlaut anzufertigen:

„Frau/Herr wurde auf die Pflicht zu gewissenhafter Diensterfüllung und auf die besonderen Pflichten gemäß § 2 Absatz 1 AVVO hingewiesen. Diese wurden mit ihr/ihm erörtert.“

Diese Niederschrift ist vom Dienstvorgesetzten und vom Mitarbeiter zu unterzeichnen und zu den Personakten zu nehmen.

§ 3

Eingruppierung und Vergütung

(1) Die Eingruppierung der kirchlichen Mitarbeiter bestimmt sich nach den besonderen kirchlichen Regelungen

für einzelne kirchliche Berufe oder, soweit solche Regelungen nicht bestehen, gemäß § 22 Absatz 1 BAT nach der Vergütungsordnung für den Bund und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder.

(2) Die Vergütung der kirchlichen Mitarbeiter richtet sich gemäß § 26 Absatz 3 BAT nach dem jeweils geltenden Vergütungstarifvertrag zum BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, soweit dieser durch Veröffentlichung im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg für anwendbar erklärt wurde.

§ 4

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gemäß § 46 BAT wird gewährleistet

- a) für die Mitarbeiter der Erzdiözese und deren unmittelbaren Einrichtungen, der Stiftungen der Erzdiözese Freiburg sowie der bei der VBL beteiligten Kirchengemeinden gemäß dem Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgungstarifvertrag) vom 4. November 1966 in seiner jeweiligen Fassung;
- b) für die Mitarbeiter von Gesamtkirchengemeinden und Stiftungen, die Mitglieder bei der kommunalen Zusatzversorgungskasse Baden sind, durch den Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgungstarifvertrag der Gemeinden) vom 6. März 1967 in der jeweiligen Fassung;
- c) für die Mitarbeiter aller anderen Gesamtkirchengemeinden, Kirchengemeinden und Stiftungen durch die Vorschriften der Satzung der kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 18. Dezember 1985 (ABl. 1986, S. 401) in der jeweiligen Fassung.

§ 5

Zuwendung, vermögenswirksame Leistungen

Die kirchlichen Mitarbeiter erhalten eine Zuwendung sowie vermögenswirksame Leistungen gemäß den für den Bereich des Bundesangestelltentarifvertrags geltenden Regelungen, soweit diese Regelungen im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg veröffentlicht werden.

§ 6

Kündigung des kirchlichen Angestelltenverhältnisses

(1) Schwerwiegende Verstöße gegen die besonderen kirchlichen Dienstpflichten, die Glaubens- und Sittenlehre der katholischen Kirche sowie gegen die kirchliche Gemeinschaft innerhalb und außerhalb des Dienstes stellen Gründe für eine ordentliche oder außerordentliche Kün-

digung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 626 BGB, § 1 Kündigungsschutzgesetz dar.

(2) Grund für eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäß den genannten Rechtsvorschriften ist ferner der Entzug der kanonischen Sendung, wenn der kirchliche Mitarbeiter zur Ausübung der übernommenen Tätigkeit der kanonischen Sendung bedarf.

§ 6 a Waldarbeiter

Abweichend von den in § 1 Absatz 2, § 3, § 4 und § 5 dieser Verordnung getroffenen Regelungen gelten für das Arbeitsverhältnis der Waldarbeiter der in § 1 Absatz 1 genannten kirchlichen Anstellungsträger die Regelungen des Manteltarifvertrags für Waldarbeiter der Länder und der Mitglieder der kommunalen Arbeitgeberverbände Rheinland-Pfalz und Saarland (MTW) vom 26. 1. 1982 nebst Nebenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.

§ 7 Übergangs- und Schlußbestimmung

Soweit bestehende Einzel-Arbeitsverträge von den Vorschriften dieser Verordnung abweichen, bleiben sie vorbehaltlich anderer Vereinbarungen durch die Vertragspartner unberührt.

Teil B: Besondere Vorschriften

Abschnitt I: Beschäftigungszeit, Dienstzeit

§ 8 Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen worden ist.

Zeiten einer Tätigkeit mit weniger als der in § 1 Absatz 1 genannten wöchentlichen Arbeitszeit werden nicht berücksichtigt.

Ist der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf seinen eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gelten vor dem Ausscheiden liegende Zeiten nicht als Beschäftigungszeit.

Dies gilt nicht,

1. wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis 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 Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder

2. wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis spätestens zum Ende der Mutterschutzfrist oder zum Ende des Erziehungsurlaubs aufgelöst hat oder

3. wenn die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

Im Falle des Unterabsatzes 4 Nr. 2 gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nur bis zu zehn Jahren als Beschäftigungszeit im Sinne dieser Vorschrift.

(2) Absatz 1 gilt sinngemäß für ehemalige Beamte.

(3) Übernimmt ein Dienstgeber eine Einrichtung oder geschlossene Teile einer solchen, in der diese Ordnung oder eine sonstige Regelung wesentlich gleichen Inhalts allgemein angewandt worden ist, so sind dem Mitarbeiter die bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Absatzes 1 als Beschäftigungszeit anzurechnen.

§ 9 Dienstzeit

(1) Die Dienstzeit umfaßt die Beschäftigungszeit (§ 8) sowie die nach den Absätzen 2 bis 5 anzurechnenden Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind.

(2) Anzurechnen sind die Zeiten einer nach Vollendung des 18. Lebensjahres beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachten Tätigkeit

a) im Dienst der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform,
b) im Dienst der evangelischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform,
c) im Dienst eines sonstigen öffentlich-rechtlichen Dienstgebers.

(3) Die in Absatz 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grund beendet worden ist. Dies gilt nicht,

a) wenn der Mitarbeiter im Anschluß an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle oder Einrichtung desselben Dienstgebers oder zu einem anderen Dienstgeber im Sinne des Absatzes 2 übergetreten ist oder

b) wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis 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 Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder

c) wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis spätestens zum Ende der Mutterschutzfrist oder zum Ende des Erziehungsurlaubs aufgelöst hat oder

d) wenn die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.

(4) Die Zeit beruflicher Tätigkeit nach Vollendung des 18. Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(5) Anzurechnen sind ferner

- a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht und im Reichsarbeitsdienst (aktive Dienstpflicht und Übungen), Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,
- b) die Zeiten des Kriegsdienstes im Verbandsdienst der früheren deutschen Wehrmacht,
- c) die im Soldatenverhältnis der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht (einschließlich Reichswehr) zurückgelegten Zeiten und Dienstzeiten im Reichsarbeitsdienst, soweit sie nicht nach Buchstabe a) oder b) anzurechnen sind; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden,
- d) die Zeiten einer Kriegsgefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher Volkszugehöriger,
- e) die Zeiten einer auf dem Kriegszustand beruhenden Zivilinternierung oder Gefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher Volkszugehöriger nach Vollendung des sechzehnten Lebensjahres,
- f) Zeiten einer stationären Lazarett- oder Krankenhausbehandlung, die sich an die Entlassung aus dem Kriegsdienst (Buchstabe b) oder aus einer Kriegsgefangenschaft (Buchstabe d) unmittelbar angeschlossen haben und die wegen einer anerkannten Gesundheitsschädigung im Sinne des § 1 des Bundesversorgungsgesetzes erforderlich waren.

§ 10

Ausschlußfrist

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

Abschnitt II:

Arbeitszeit, Erholungsurlaub, Arbeitsbefreiung

§ 11

Regelmäßige Arbeitszeit*

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Für

die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von acht Wochen zugrunde zu legen. Für Mitarbeiter, die in Internaten, Studienheimen und Kindertagesstätten tätig sind, beträgt der gemäß Satz 2 zugrunde zu legende Zeitraum 26 Wochen.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,

bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,

bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Mitarbeiter lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- und Abschlußarbeiten erforderlich sind.

(4) In Verwaltungen und Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).

(5) In Verwaltungen und Betrieben, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertagsarbeit erfordern, muß an Sonntagen und Wochenfeiertagen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich gearbeitet werden. Es sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde eine Stundenvergütung gemäß § 35 Absatz 3 Unterabsatz 1 BAT in seiner jeweiligen Fassung gezahlt.

Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Mitarbeiters durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(6) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz.

(7) Woche ist der Zeitraum von Sonntag 6 Uhr bis zum folgenden Sonntag 6 Uhr.

Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

Arbeiten an Sonntagen ist die Arbeit zwischen Sonntag 6 Uhr und Montag 6 Uhr. Entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 13 Absatz 2) und Samstagen.

Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

§ 12

Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage

(1) Der Mitarbeiter wird in jedem Kalenderhalbjahr an einem Arbeitstag (§ 15 Absatz 5) unter Zahlung der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt. Der neu eingestellte Mitarbeiter erwirbt den Anspruch auf Freistellung erstmals, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat. Die Dauer der Freistellung beträgt höchstens ein Fünftel der für den Mitarbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

(2) Die Freistellung von der Arbeit soll grundsätzlich nicht unmittelbar vor oder nach dem Erholungsurlaub erfolgen.

(3) Wird der Mitarbeiter an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus dienstlichen bzw. betriebsüblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderhalbjahres nachzuholen. Ist dies aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Kalenderhalbjahres nachzuholen. Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

(4) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden.

§ 13

Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

(1) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

(2) An dem Tage vor Neujahr, vor Karfreitag, vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag wird ab 12.00 Uhr, am Tag vor dem 1. Weihnachtsfeiertag und an einem Werktag, der in der Zeit vom 27. 12. bis zum 8. 1. einzeln zwischen einem Sonntag und einem gesetzlichen Feiertag

liegt, ganztags Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Dem Mitarbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

§ 14

Nichtdienstplanmäßige Arbeit

(1) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluß daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.

(2) Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Vergütungsberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

Voraussetzung für die Anwendung des Unterabsatzes 1 ist bei Mitarbeitern, die innerhalb der Verwaltung oder des Betriebes wohnen, daß die Arbeitsleistung außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes erbracht wird.

Unterabsatz 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Mitarbeiters nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

§ 15

Erholungsurlaub

(1) Der Erholungsurlaub des Mitarbeiters, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (5-Tagewoche), beträgt

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr: 26 Arbeitstage,

bis zum vollendeten 40. Lebensjahr: 29 Arbeitstage,

nach vollendetem 40. Lebensjahr: 30 Arbeitstage.

(2) Der Erholungsurlaub des Mitarbeiters, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (6-Tagewoche), beträgt

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr: 31 Arbeitstage,

bis zum vollendeten 40. Lebensjahr: 35 Arbeitstage,

nach vollendetem 40. Lebensjahr: 36 Arbeitstage.

(3) Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres abwechselnd jeweils auf fünf und sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden die 5-Tageweche übersteigenden Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/250 des Urlaubs nach Absatz 1 bzw. Absatz 2 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

Ein Zusatzurlaub nach § 48 a BAT und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/250 des Urlaubs nach Absatz 1 bzw. Absatz 2 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a BAT und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würden, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 1–3 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

(4) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 50 Absatz 2 BAT oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 5 BAT um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 50 Absatz 2 Satz 2 BAT vorliegt.

(5) Arbeitstage sind alle Kalendertage, in denen der Angestellte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

(6) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Angestellte wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59 BAT) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 60 BAT) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Absatz 4 zu vermindern ist.

(7) Vor Anwendung der Absätze 4 und 6 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub zusammenzurechnen.

Bruchteile von Urlaubstagen werden – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Absatz 3 Unterabsatz 4 bleibt unberührt.

(8) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird. Für die Urlaubsdauer der Jugendlichen ist das Lebensjahr zu Beginn des Urlaubsjahres maßgebend.

§ 16

Arbeitsbefreiung aus Anlaß der Firmung

Die Mitarbeiter erhalten zur Mitfeier der Firmung eines ihrer Kinder am Firmtag Arbeitsbefreiung. Falls die Firmung am Abend stattfindet, kann statt dessen am darauffolgenden Tag Arbeitsbefreiung in Anspruch genommen werden. Entsprechendes gilt für kirchliche Mitarbeiter, die das Amt des Firmpaten übernommen haben.

Abschnitt III: Ortszuschlag

§ 17

Ehegattenbezogener Anteil des Ortszuschlags

(1) Steht der Ehegatte eines Mitarbeiters als Angestellter oder Beamter im kirchlichen Dienst oder ist er aufgrund einer Tätigkeit im kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und stünde ihm ebenfalls der Ortszuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung in Höhe von mindestens der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlags der höchsten Tarifklasse zu, erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlags zur Hälfte; das gilt auch für die Zeit, für die der Ehegatte Mutterschaftsgeld bezieht. § 34 Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 1 BAT findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Ehegatten vollbeschäftigt oder

Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat, 7800 Freiburg im Breisgau, Herrenstraße 35, Fernruf (07 61) 21 88-1.
Verlag: Druckerei Heinz Rebholz, 7800 Freiburg im Breisgau, Tennenbacher Straße 9, Telefon (07 61) 2 64 94.
Bezugspreis jährlich 55,- DM einschließlich Postzustellgebühr. Erscheinungsweise: Etwa 35 Ausgaben jährlich.

Bei Adreßfehlern bitte berichtigten Aufkleber an uns zurücksenden.
Nr. 19 · 6. Juni 1989

nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsrechtlich ist oder beide Ehegatten mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

(2) Verheirateten Mitarbeitern, deren Ehegatte im nichtkirchlichen öffentlichen Dienst steht oder aufgrund einer Tätigkeit im nichtkirchlichen öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlags sowie der auf ein Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlags nur in der Höhe gewährt, daß der Mitarbeiter und sein im nichtkirchlichen öffentlichen Dienst tätiger Ehegatte die jeweiligen Unterschiedsbeträge insgesamt nur einmal erhalten.

§ 18

Inkrafttreten**

(1) Diese Verordnung tritt am Tage nach ihrer Verkündung in Kraft.

(2) § 4 Buchstabe c (Zusatzversorgung bei der kirchlichen Zusatzversorgungskasse) tritt abweichend von Absatz 1 am 1. Januar 1976 in Kraft.

(3) Entgegenstehende Regelungen treten außer Kraft.

Anmerkungen:

* Mit Wirkung vom 1. April 1990 wird in § 11 Absatz 1 Satz 1 die Zahl „39“ durch die Zahl „38 1/2“ ersetzt (Artikel 1 Nr. 4 der Verordnung vom 21. Februar 1989, ABl. S. 87).

** Diese Vorschrift betrifft die AVVO in ihrer ursprünglichen Fassung vom 14. 12. 1976 (Abl. S. 516), die am 18. 12. 1976 in Kraft getreten ist.