

Verordnung zum Ausgleich von Nachteilen, die kausal durch Kirchenentwicklung 2030 bedingt sind (VO Nachteilsausgleich K2030)

vom 22. Juli 2024

(ABl. 2024, S. 214)

§ 1

Geltungsbereich

(1) Der Geltungsbereich dieser Verordnung umfasst alle Beschäftigten in Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen des Erzbistums, der Kirchengemeinden und Gesamtkirchengemeinden sowie der Dekanatsverbände,

- a) deren Tätigkeit/Aufgabe von einem anderen Rechtsträger übernommen wird oder
- b) deren Arbeitsverhältnis durch Gesamtrechtsnachfolge mit dem neuen Rechtsträger fortgesetzt wird

und die von unmittelbaren Maßnahmen betroffen sind, welche kausal durch Kirchenentwicklung 2030 bedingt sind, und die dadurch einen Nachteil haben. ²Sofern lediglich Auswirkungen auf Kirchenentwicklung 2030 zurückzuführen sind, sind diese nicht vom Geltungsbereich erfasst.

(2) Der Geltungsbereich umfasst auch Beschäftigte, deren Tätigkeit sich innerhalb des Rechtsträgers kausal bedingt durch Kirchenentwicklung 2030 eingruppierungsrelevant ändert und die dadurch einen Nachteil haben.

(3) Der Geltungsbereich umfasst auch Beschäftigte, deren Arbeitsstätte sich kausal bedingt durch Kirchenentwicklung 2030 ändert und die dadurch einen räumlichen Nachteil haben. ²Satz 1 gilt auch für

- Auszubildende nach der Anlage 5 a zur AVO,
- Studierende in dualen Studiengängen,
- Praktikantinnen/Praktikanten nach der Anlage 5 b zur AVO und Auszubildende nach der Anlage 5 c zur AVO,
- Gemeindepraktikantinnen/Gemeindepraktikanten im Rahmen des praxisintegrierten Aufbaustudiums zur Gemeindeferentin/zum Gemeindeferenten sowie Gemein-deassistentinnen/Gemein-desassistenten in der Assistenzzeit,
- Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst.

- (4) Ein Nachteil kann in rechtlicher, materieller oder räumlicher Hinsicht bestehen:
- a) Ein rechtlicher Nachteil ist gegeben, wenn im Falle des Absatzes 1 Satz 1 Buchstabe a) die beim alten Rechtsträger nach der AVO erworbenen Zeiten oder nach der AVO-ÜVO gesicherten Besitzstände erlöschen.
 - b) Ein materieller Nachteil ist gegeben, wenn im Falle des Absatzes 1 Satz 1 Buchstabe a) und Absatz 2 aufgrund anderer oder geänderter Tätigkeiten eine Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe erfolgt.
 - c) Ein räumlicher Nachteil ist gegeben, wenn sich im Falle des Absatzes 1 Satz 1 oder des Absatzes 3 die Entfernungskilometer von der Wohnung bis zur neuen Arbeitsstätte um mehr als zehn Kilometer gegenüber der Entfernung von der Wohnung bis zur bisherigen Arbeitsstätte erhöhen.
- (5) 1Jeder Nachteil nach Absatz 4 wird für eine Beschäftigte/einen Beschäftigten nur einmal nach § 2 bzw. einmal für die jeweilige Laufzeit nach den §§ 3 und 4 ausgeglichen. 2Der jeweilige Nachteilsausgleich nach Satz 1 endet spätestens mit Ablauf der Befristung dieser Verordnung.

§ 2

Rechtlicher Nachteilsausgleich

(1) 1Bei einem Rechtsträgerwechsel der Beschäftigten/des Beschäftigten im Sinne von § 1 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a) zu einem Rechtsträger im Anwendungsbereich der AVO (§ 1 Absatz 1 in Verbindung mit § 2 Absatz 2 AVO) tritt der neue Rechtsträger in alle Rechte und Pflichten des vorherigen Rechtsträgers ein. 2Die Beschäftigten werden so behandelt als ob kein Rechtsträgerwechsel stattgefunden hätte. 3Für die Eingruppierung gelten die Sätze 1 und 2, wenn die Beschäftigte/der Beschäftigte nach dem Rechtsträgerwechsel nach der gleichen Entgeltgruppe und Fallgruppe eingruppiert ist wie vor dem Rechtsträgerwechsel. 4Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Anträge, die gestellt sind oder bereits bewilligt wurden.

(2) Absatz 1 Satz 2 greift insbesondere bei folgenden Paragraphen:

- a) KSChG
 - § 1 Absatz 1 KSChG (sechsmontige Wartezeit auf Kündigungsschutz)
- b) AVO
 - § 3 Absatz 4 AVO (Probezeit)
 - § 15 AVO (Beschäftigungszeit)
 - § 16 AVO (Ausschlussfrist)
 - § 21 Absatz 2 bis 5 AVO (Stufenlaufzeit)
 - § 22 Absatz 3 AVO (Ununterbrochene Tätigkeit i.S.d. § 21 Absatz 3 Satz 1 AVO)

- § 27 Absatz 3 AVO (Krankengeldzuschuss)
 - § 28 Absatz 2 AVO (Jubiläumszeit)
 - § 32 AVO (Urlaub)
 - § 39 Absatz 1 und 2 AVO (Kündigungsfrist)
- c) AVO-ÜVO
- § 1 AVO-ÜVO (Geltungsbereich der AVO-ÜVO)
 - § 8 Absatz 4 AVO-ÜVO (Vergütungsgruppenzulage)
 - § 9 Satz 5 AVO-ÜVO (Besitzstandszulage)
 - § 10 Absatz 2 und 3 AVO-ÜVO (Besitzstandszulage kinderbezogene Entgeltbestandteile)
 - § 11 AVO-ÜVO (Überleitungszulage)
 - § 12 AVO-ÜVO (Beihilfen)
 - § 13 AVO-ÜVO (Beschäftigungszeit)
 - § 14 AVO-ÜVO (Weitere Besitzstandsregelungen)
 - § 17 AVO-ÜVO (Überleitungs-Entgeltgruppen 13Ü und 15Ü)
 - § 20 AVO-ÜVO (Nebentätigkeiten)
 - § 22 AVO-ÜVO (Dienstwohnung)
 - § 24 Absatz 2 AVO-ÜVO (Sonderbestimmungen für frühere „BAT-Arbeitsverträge“)
 - § 24i AVO-ÜVO (Überleitung in die Entgeltgruppe 9Ü)
 - § 24j AVO-ÜVO (Überleitung aufgrund Verbesserungen in der Eingruppierung ab 1. Januar 2020)
 - § 24k AVO-ÜVO (Überleitung der Beschäftigten in der Informationstechnik am 1. Januar 2021) und
 - für Paragraphen in der AVO-ÜVO, in denen individuelle Zwischen- und Endstufen geregelt sind
- d) Anlage 4f zur AVO
- § 16 der Anlage 4f zur AVO (Besitzstandsregelungen).

§ 3

Materieller Nachteilsausgleich

Hat die Beschäftigte/der Beschäftigte nach § 1 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a) und Absatz 2 einen dienstgeberveranlassten materiellen Nachteil gemäß § 1 Absatz 4 Buchstabe b), wird sie/er für die Zeit von grundsätzlich 60 Monaten ab der ersten

eingruppierungsrelevanten Änderung der Tätigkeit nicht in die niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert.

§ 4

Räumlicher Nachteilsausgleich

(1) ¹Hat die Beschäftigte/der Beschäftigte nach § 1 Absatz 1 Satz 1 oder nach § 1 Absatz 3 bei Beibehaltung des bisherigen Wohnsitzes einen räumlichen Nachteil gemäß § 1 Absatz 4 Buchstabe c), werden ihm auf Antrag für jeden vollen Mehrkilometer ab dem 10. Mehrkilometer der Entfernungskilometer von der Wohnung bis zur neuen Arbeitsstätte 0,30 € erstattet. ²Für die Bestimmung der Entfernung ist die kürzeste Straßenverbindung zwischen Wohnung und neuer Arbeitsstätte maßgebend; eine andere als die kürzeste Straßenverbindung kann zugrunde gelegt werden, wenn diese offensichtlich verkehrsgünstiger ist und von der Beschäftigten/von dem Beschäftigten regelmäßig für die Wege zwischen Wohnung und neuer Arbeitsstätte benutzt wird.

(2) ¹Der Fahrtkostenzuschuss nach Absatz 1 besteht pauschal für 180 Arbeitstage im Kalenderjahr. ²Die nach Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1 berechnete Pauschale wird gezwölfelt und monatlich ausgezahlt und gemäß § 40 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 Buchstabe b) EStG zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet.

(3) Statt des Fahrtkostenzuschusses nach Absatz 1 kann die Beschäftigte/der Beschäftigte bei einem räumlichen Nachteil gemäß § 1 Absatz 4 Buchstabe c) die volle Kostenübernahme des Deutschland-Tickets/Deutschland-Tickets als Jobticket/Deutschland-Tickets JugendBW nach Anlage 3 d zur AVO beantragen.

(4) Der Ausgleich des räumlichen Nachteils nach Absatz 1 und Absatz 3 wird für grundsätzlich 36 Monate ab dem Tag des Antritts an der ersten neuen Arbeitsstätte gewährt.

(5) Ein Ausgleich eines räumlichen Nachteils kann nur alternativ nach den Absätzen 1 oder 3 gewährt werden.

(6) Der räumliche Nachteil ist durch die Beschäftigte/den Beschäftigten nachzuweisen.

(7) ¹Wird in einem Kalendermonat an keinem Tag des Kalendermonats Arbeitsleistung erbracht,

a) wird die Pauschale nach Absatz 2 um 1/12 gekürzt und für diesen Kalendermonat nicht gezahlt;

b) wird der Fahrtkostenzuschuss nach Absatz 3 für diesen Kalendermonat nicht gezahlt.

²Satz 1 gilt auch für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 5

Härtefall

- (1) Ein Härtefall liegt vor, wenn bei einer Beschäftigten/einem Beschäftigten eine unverhältnismäßige Härte aufgrund besonderer persönlicher, sozialer oder dienstlicher Umstände eintritt und dies eine andere Regelung erfordert, welche nicht in dieser Verordnung oder in der AVO oder deren Anlagen geregelt ist.
- (2) 1Zur Milderung der unverhältnismäßigen Härte, die kausal durch Kirchenentwicklung 2030 bedingt sein muss, sind der Dienstgeber und die betroffene Beschäftigte/der betroffene Beschäftigte gemeinsam verpflichtet, den Sachverhalt unter Berücksichtigung aller Umstände zu erörtern und gegebenenfalls eine anderweitige angemessene Lösung zu finden. 2§ 26 Absatz 3a MAVO gilt entsprechend. 3Eine anderweitige Lösung liegt dann vor, wenn es sich nicht um Bestimmungen handelt, die in dieser Verordnung oder der AVO oder deren Anlagen geregelt sind.
- (3) 1Zur Geltendmachung eines Härtefalls ist ein Antrag von der Beschäftigten/dem Beschäftigten an den Dienstgeber zu stellen. 2Darin hat die Beschäftigte/der Beschäftigte glaubhaft zu machen, dass ihn durch unmittelbare Maßnahmen, welche kausal durch Kirchenentwicklung 2030 bedingt sind, eine unverhältnismäßige Härte trifft.
- (4) Eine andere Regelung nach Absatz 1, welche nicht in dieser Verordnung oder in der AVO oder deren Anlagen geregelt ist, kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

§ 6

Inkrafttreten

Die Verordnung tritt zum 1. August 2024 in Kraft und ist befristet bis 31. Dezember 2032.

