

Arbeitszeit und Flexibilisierung:

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche **Arbeitszeit** beträgt derzeit (ohne Pausen) **39,5 Stunden**.

➔ § 6 (1) Abweichend davon gilt:

- Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden für ständige Wechselschicht-, Schichtarbeit oder geteilte Dienste (bis 31.12.2024 befristet ausgesetzt)
- Arbeitszeitverkürzung durch insgesamt drei Ausgleichstage: entweder
 - ab dem Jahr nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder
 - wenn ein oder mehrere Kinder unter zwölf Jahren tatsächlich betreut werden oder ein pflegebedürftiger naher Angehöriger tatsächlich gepflegt wird, auf **ANTRAG!**
➔ Familienkomponente ➔ § 6 (1a)

Wird ein Kind unter 14 Jahren tatsächlich betreut oder ein naher Angehöriger gepflegt, ist eine auf die familiären Bedürfnisse zugeschnittene Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen. ➔ Familienkomponente § 6 (2a)

Am 24. und 31. Dezember sowie ab 16.00 Uhr am Gründonnerstag werden die Beschäftigten von der Arbeit freigestellt, soweit betrieblich möglich. ➔ § 6 (3)

Sonderformen der Arbeit ➔ werden in § 7 definiert. Der Ausgleich für die jeweilige Form wird detailliert geregelt.

➔ §§ 6, 7, 8

Zur **Flexibilisierung** der Arbeitszeit können folgende Möglichkeiten durch Dienstvereinbarung eingerichtet werden:

- **Arbeitszeitkonto** ➔ § 10
- ein wöchentlicher **Arbeitszeitkorridor** von bis zu 45 Stunden. ➔ § 6 (6)
eine tägliche **Rahmenzeit** von bis zu zwölf Stunden in der Zeit von 6 bis 20 Uhr. ➔ § 6 (7)

Im Rahmen einer solchen Dienstvereinbarung werden die jeweils geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden im Zeitrahmen von maximal einem Jahr ausgeglichen. Diese Instrumente ermöglichen ein hohes Maß an flexibler Arbeitszeitgestaltung, reduzieren jedoch auch den Anfall von Über- und Mehrarbeitsstunden. Außerdem besteht die Möglichkeit einer **Sabbatzeit**.

➔ Anhang zu § 10

AVO-spezifische Regelungen:

Jubiläumsgeld ➔ § 23 (2) wird gewährt:

- bei 25 Jahren 350 € und 3 Tage Arbeitsbefreiung,
- bei 40 Jahren 500 € und 5 Tage Arbeitsbefreiung.

Für die **Kündigungsfristen** ➔ § 34 ist die Beschäftigungszeit beim selben Dienstgeber maßgeblich. Zeiten bei anderen Dienstgebern im Bereich der Grundordnung werden beim Dienstjubiläum angerechnet; maßgeblich für die Zahlungsdauer des Krankengeldzuschusses sind zusätzlich Beschäftigungszeiten bei sonstigen kirchlichen oder öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern.

Die **Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfall umfasst die ersten sechs Wochen einer Arbeitsunfähigkeit. Danach wird ein Krankengeldzuschuss bis zum Ablauf der 13. Woche (bei Beschäftigungszeit von mindestens einem Jahr) bzw. der 39. Krankheitswoche (mehr als drei Jahre Beschäftigungszeit) gewährt. Bei einem Arbeitsunfall erfolgt die Zahlung des Krankengeldzuschusses in jedem Falle bis zum Ende der 39. Woche. ➔ § 22 (3)

Bei ganztägigen **Dienstreisen** werden Arbeits- und Reisezeiten bis maximal zehn Stunden als Arbeitszeit anerkannt; für Teilzeitbeschäftigte gilt dasselbe.

➔ § 6 (11)

Die **Ausschlussfrist** für Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis beträgt zwölf Monate. ➔ § 37

Sonderregelungen für bestimmte Berufsgruppen siehe Abschnitt B AVO DRS

Weitere KODA-Ordnungen:

Für Auszubildende ➔ ORA-DRS-BBiG ➔ ORA-DRS-PIA/Pflege, Praktikanten ➔ ORP-DRS und dual Studierende ➔ ORA-DRS-DHBW bestehen separate Regelungen. Die kurzfristig Beschäftigten und die studentischen Hilfskräfte sind in der ➔ OkB-Stud-DRS enthalten. Für alle Beschäftigten gilt die Präventionsordnung ➔ OPs-DRS

Das Überleitungsrecht findet sich in der ➔ AVO-DRS-Ü.

Die Eingruppierung der Beschäftigten ist in der Entgeltordnung ➔ Anlage A zur AVO-DRS geregelt.

Die vorstehenden Informationen können lediglich allgemein verständliche Hinweise sein und sind keinesfalls vollständig. Ansprüche können nur unter Berufung auf die durch den Bischof in Kraft gesetzten und im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlichten Beschlusstexte geltend gemacht werden.



KOMMISSION ZUR ORDNUNG DES
DIÖZESANEN

DIE ARBEITSVERTRAGSORDNUNG (AVO-DRS)

Informationen aus der Bistums-KODA¹

Die zum 01.11.2010 in Kraft gesetzte AVO-DRS ist ein eigenständiges kirchliches Arbeitsrecht für die Diözese Rottenburg-Stuttgart, das die kirchenspezifischen Besonderheiten nicht nur heraushebt, sondern über den Arbeitsvertrag direkt zum Vertragsinhalt macht.

Auf der Basis des TV-Land Baden-Württemberg und des TVöD (VKA) zeigt sich das kirchliche Profil dabei in einer Reihe von Eigenregelungen, z.B. durch eine ausgeprägte Familien- und Qualifizierungs-komponente.

Änderungen des TV-Land bzw. des TVöD werden grundsätzlich automatisch übernommen, jedoch kann jede Seite in der Bistums-KODA ein Veto „aus wichtigem Grund“ einlegen und alternative Regelungen anstreben.

Beschlüsse der arbeitsrechtlichen Kommission (Bistums-KODA) zur AVO-DRS können den jeweiligen Veröffentlichungen im Kirchlichen Amtsblatt entnommen werden. Die AVO-DRS ist als Farbversion mit aktuellem Stand und weiteren Informationen auf ➔ koda.drs.de abrufbar.

Die Dienstnehmerseite informiert regelmäßig die Beschäftigten unter koda.drs.de/KODA-Dienstnehmer über ihre Arbeit.

Kontakt zu Mitgliedern der KODA erhalten Sie auch über die KODA-Geschäftsstelle.

➔ koda-geschaefsstelle@koda.drs.de

Nachfolgend sind einzelne Regelungen erläutert, die für die Beschäftigten besonders wichtig sind.

¹Stand 01.11.2020

Das Entgeltsystem

Die Entgelttabelle regelt das **Tabellenentgelt** mit 15 Entgeltgruppen (EG) und bis zu sechs Stufen. ↗ § 15

Darüber hinaus wird eine **Jahressonderzahlung**

↗ § 20 gewährt, sowie ein Krankengeldzuschuss bei längerer Krankheit. ↗ § 22 Abs.2 Des Weiteren gibt es Jubiläums- und Sterbegeld sowie Vermögenswirksame Leistungen. ↗ § 23

Es besteht ein Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung. ↗ § 25

Die **Entgelttabelle** sind in den Anlagen geregelt.

↗ Anlagen B, C, D zur AVO-DRS

Stufen der Entgelttabelle ↗ §§ 16-17

- Die Stufen der Entgelttabelle ↗ § 16 (3) haben eine unterschiedliche Verweildauer: Stufe 1 als Einstieg für Anfänger (ein Jahr), Stufe 2 (zwei Jahre) für Neueinstellungen mit mindestens einem Jahr Berufserfahrung. Die Stufen 3 (drei Jahre), 4 (vier Jahre), 5 (fünf Jahre) und 6 gelten als „Entwicklungsstufen“. Abweichungen sind in der **Entgeltordnung** geregelt.
↗ Anlage A zur AVO-DRS
- Ab Stufe 3 ist - abhängig von Leistung oder Weiterqualifizierung - ein beschleunigter oder verlängerter Stufenaufstieg möglich. ↗ § 17 (2)
- Maßgeblich für die Stufenlaufzeit ist die „ununterbrochene Tätigkeit“ beim selben Dienstgeber. Dabei gibt es eine Reihe von Tatbeständen, die auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden. Darüber hinaus sind gewisse Unterbrechungszeiten bis zu drei Jahren unschädlich. ↗ § 17 (3)
- Bei Wechsel im innerkirchlichen Bereich gilt ein Zentral-KODA-Beschluss. ↗ Anlage K
- Bei einem Wechsel innerhalb des Geltungsbereiches der Bistums-KODA ↗ § 16 (2) wird die Stufe beibehalten; von einem sonstigen öffentlichen Arbeitgeber her kommend können die Verdienste anerkannt werden.
- Entscheidend für Neueinstellungen oder beim Wechsel des Dienstgebers ist die „einschlägige Berufserfahrung“. Die Regelungen ermöglichen einen Spielraum für Dienstgeber und Dienstnehmer, in welchem Umfang die jeweilige Berufserfahrung zum Tragen kommt.
- Die Verweildauer in den insgesamt 5 Stufen der EG 1 beträgt jeweils vier Jahre. ↗ § 16 (4)

Die Familienkomponente

Die Maßnahmen in Bezug auf Kinderbetreuungszeiten und Pflege naher Angehöriger verfolgen drei Ziele: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vermeidung familienbedingter Nachteile sowie Berücksichtigung des finanziellen Mehrbedarfs von Familien.

- Die **Familienzulage** wird auf **ANTRAG!** gewährt, solange für das jeweilige Kind Anspruch auf Kindergeld besteht.
- Beschäftigte der EG 1 bis EG 8 bzw. P5 bis P8 und S2 bis S9 erhalten einen **Erstausstattungszuschuss in Geburtsfällen** von 500,- €; Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Beschäftigungsumfang, mindestens 250,- €. ↗ § 18a
- Arbeitszeitverkürzung** (drei Ausgleichstage/Jahr), wenn ein Kind unter 12 Jahren betreut oder ein naher Angehöriger gepflegt wird - auf **ANTRAG!** ↗ § 6 (1a)
- Wer ein Kind unter 14 Jahren betreut, hat Anspruch auf eine auf die familiären Bedürfnisse zugeschnittene **Gestaltung der Arbeitszeit**. ↗ § 6 (2a)
- Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie können **flexible Arbeitsorte** ↗ § 3 eingerichtet werden. **Teilzeitarbeit** ↗ § 11 oder **Sonderurlaub** ↗ § 28 (2) sind möglich, wenn ein Kind unter 18 Jahren betreut wird.
- Während der Elternzeit und eines familienbedingten Sonderurlaubs besteht der Anspruch auf **zwei Fortbildungstage/Jahr** ↗ Qualifizierungskomponente ↗ § 5 (4a)
- Arbeitsbefreiung** unter Fortzahlung des Entgelts bei familiären Erfordernissen wie Geburt eines Kindes, Tod naher Angehöriger, Einschulung eines Kindes, Bedarf an Betreuung eines Kindes oder Pflege eines Angehörigen, Organisation von Pflege. ↗ § 29

Einige Regelungen sind derzeit bis 31.12.2024 befristet. ↗ § 38a Befristet ist die **Familienzulage** von 60,- €/Monat je berücksichtigungsfähigem Kind für Beschäftigte der EG 1 bis EG 8; für Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang ↗ § 18 Befristet ist ebenfalls die Anerkennung (ein Jahr) von Elternzeit und familienbedingtem Sonderurlaub auf die Stufenlaufzeit. ↗ § 17 (3)

Die Qualifizierungskomponente §§ 5, 29 (5a)

Qualifizierung ist Teil der Personalentwicklung und wird als Angebot verstanden, das folgende Maßnahmen umfasst:

- Fortentwicklung der fachlichen Kompetenzen für die jeweilige Tätigkeit (Erhaltungsqualifizierung)
- Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung)
- Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Umschulung)
- Einarbeitung nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung)

Jeder Beschäftigte hat Anspruch auf ein regelmäßiges (i.d.R. jährliches) Gespräch mit dem Vorgesetzten, in dem auch der jeweilige Qualifizierungsbedarf festgestellt und seine Umsetzung besprochen und vereinbart wird.

Beschäftigten in Elternzeit oder familienbedingtem Sonderurlaub steht zur beruflichen Wiedereingliederung in jedem Kalenderjahr eine Qualifizierungsmaßnahme von bis zu zwei Tagen Dauer zu. ↗ Familienkomponente

Generell gilt für Qualifizierungsmaßnahmen:

- Zeiten für vereinbarte Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
 - Die Kosten trägt grundsätzlich der Dienstgeber. In einer Qualifizierungsvereinbarung kann ein möglicher Eigenanteil in Geld oder Zeit geregelt werden.
 - Im Fall einer Zusatzqualifizierung oder Umschulung kann eine Rückzahlungspflicht vereinbart werden.
- Für Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung oder Umschulung können Beschäftigte entsprechende Teilzeitarbeit, bzw. Sonderurlaub beanspruchen. ↗ §§ 11 (1c), 28 (2c)
- Im Falle eines Fortbildungs-Sonderurlaubs wird ein Jahr auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ↗ § 17 (3)
 - Bis zu drei Jahre werden als Beschäftigungszeit angerechnet. ↗ § 34 (3)
 - Zertifizierte Qualifizierungsmaßnahmen können zu einem beschleunigten Stufenaufstieg führen. ↗ § 17 (2)

Zur religiösen und/oder fachlichen Bildung gibt es unter Anrechnung von Freistellungen nach dem BzG BW bis zu fünf Tage Arbeitsbefreiung; der Anspruch zweier Jahre kann zusammengefasst werden. ↗ § 29 (5a)