

Informationen zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Caritasverbandes - AVR

ALLGEMEINE UND BESONDERE DIENSTPFLICHTEN

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. Die persönliche Lebensführung des nichtkatholischen Mitarbeiters darf dem kirchlichen Charakter der Einrichtung, in der er tätig ist nicht widersprechen. Jeder Mitarbeiter hat seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen nach bestem Können bei der Erfüllung des ihm übertragenen Dienstes einzusetzen. Er soll jederzeit bemüht sein, sein fachliches Können zu erweitern. Er hat die für seinen Arbeitsbereich bestehenden Gesetze und Verwaltungsbestimmungen und daneben die durch Dienstanweisungen oder Anordnungen seiner Vorgesetzten gegebenen Weisungen zu beachten. Das Gebot der Verschwiegenheit in allen dienstlichen Angelegenheiten besteht nicht nur während des Dienstverhältnisses, sondern auch nach dessen Beendigung. 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.

ALTERSVERSORGUNG - KZVK - ANLAGE 8 AVR

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Versorgung der Mitarbeiter für Alter und Invalidität gemäß den Bestimmungen der Anlage 8 zu den AVR zu veranlassen. Ab dem 01.01.2020 ist der Beitrag zur KZVK 6 %. Der Eigenbeitrag für Sie als Mitarbeiter/in beträgt 0,40 %.

Ein Anspruch entsteht bei einer Mindestbeschäftigung (Wartezeit) von 60 Monaten. Es ist eine Übertragung innerhalb der kirchlichen Träger möglich.

ARBEITSBEFREIUNG - § 10 ALLGEMEINER TEIL AVR

Persönliche Angelegenheiten hat der Mitarbeiter außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Als Fälle des § 616 BGB, in denen der Mitarbeiter unter Fortzahlung der Dienstbezüge 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, dass das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat | bis zu 4 Arbeitstage 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 4 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 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

h) Ärztliche Behandlung des Mitarbeiters, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss.

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

ARBEITSUNFÄHIGKEIT - KRANKENGELDZUSCHUSS

In den Fällen der Arbeitsunfähigkeit ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen (Anzeige- und Nachweispflichten – Anlage 1, XII a).

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. Der Dienstgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Mitarbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

§ 3 Abs. 3 EFZG billigt dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erst nach Ablauf einer vierwöchigen Wartefrist zu. Die Vier-Wochen-Frist beginnt mit dem Tag, an dem der Arbeitnehmer nach Arbeitsvertrag die Arbeit aufgenommen hat. Sie endet vier Wochen später mit Ablauf des Tages, der nach seiner Benennung dem Tag vorausgeht, der dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme entspricht.

Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit

- von mehr als einem Jahr, längstens bis zum Ende der 13. Woche,
- von mehr als drei Jahren, längstens bis zum Ende der 26. Woche gezahlt.

ARBEITSZEIT

Die Arbeitszeit, Überstundenregelung und die Bestimmungen über die Zeitzuschläge sind in den verschiedenen Anlagen der AVR geregelt.

- ärztlicher Dienst durchschnittlich 40 Stunden pro Woche bei VZ Anlage 30 AVR
- Pflege durchschnittlich 38,5 Stunden pro Woche bei VZ Anlage 31 AVR
- Funktionsdienst, Med. technischer Dienst, Wirtschaftsdienst, Verwaltung durchschnittlich 39 Stunden pro Woche bei VZ Anlage 5 AVR

ARBEITSVERSÄUMNIS - § 9B AVR

Ein Fernbleiben vom Dienst, soweit es nicht durch Krankheit bedingt ist, bedarf vorheriger Zustimmung des Dienstgebers. 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. Bei nicht genehmigtem Dienstversäumnis kann eine entsprechende Kürzung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage I 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. Außerdem kann sie die Kündigung des Dienstverhältnisses nach sich ziehen.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG DURCH FREIE TAGE

Die Mitarbeiter im med. technischen Dienst, im Wirtschaftsdienst, in der Technik und in der Verwaltung werden in jedem Kalenderjahr an einem Arbeitstag von der Arbeit freigestellt. Dieser Tag ist nicht ins Folgejahr zu übertragen und wird erst bei einer Mindestbeschäftigungszeit von 5 Monaten gewährt. Ebenso gelten der 24.12. und 31.12. für alle Berufsgruppen als arbeitsfreie Tage.

AUSBILDUNGSVERHÄLTNIS - ANLAGE 7 AVR

Die Ausbildungsvergütung beträgt ab dem 01.04.2022 für die/den Pflegefachfrau/mann

im ersten Ausbildungsjahr 1.190,69 €,

im zweiten Ausbildungsjahr 1.252,07 € und

im dritten Ausbildungsjahr 1.353,38 €.

Die Vergütungssummen für weitere Ausbildungsberufe sind vergleichbar.

BEIHILFEN - ANLAGE 11 UND GEBURTSBEIHILFEN ANLAGE 11 A AVR

Alle ab dem 01.01.2000 neu eingestellten Mitarbeiter haben keinen Anspruch auf Beihilfe im Krankheits- und Todesfall.

Der Mitarbeiter erhält bei der Geburt eines Kindes auf Antrag eine Geburtsbeihilfe von 358,- € je Kind. Die Geburtsbeihilfe erhält auch der Mitarbeiter, der ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, als Kind annimmt oder mit dem Ziel der Annahme in seinen Haushalt aufnimmt und die zur Annahme erforderliche Einwilligung der Eltern (§§ 1747, 1748 BGB) erteilt ist. Die Geburtsbeihilfe ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

EINSTELLUNG - PROBEZEIT

Der Mitarbeiter wird durch den Rechtsträger der Einrichtung (Dienstgeber) oder den von diesem Bevollmächtigten eingestellt.

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. Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.

ENTGELTUMWANDLUNG - ANLAGE 8 AVR UND ZENTRAL-KODA-BESCHLUSS

Macht ein Mitarbeiter von der Brutto-Entgeltumwandlung gebrauch, leistet der Dienstgeber jeden Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 15 % des jeweils sozialversicherungsfrei in der betrieblichen Altersversorgung umgewandelten Betrages in die betriebliche Altersversorgung bei der KZVK (siehe www.kzvk.de), sofern in diesem Monat eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht. Der Zuschuss wird nicht gewährt im Fall der Nettoumwandlung (Riester-Rente).

ERHOLUNGSURLAUB - ANLAGE 14 AVR BZW. IN DEN ANLAGEN 30 -33 FÜR DIE BESTIMMTE PERSONENGRUPPE

Der Erholungsurlaub dient der Erhaltung der Gesundheit. Der Mitarbeiter ist deshalb verpflichtet, den Erholungsurlaub tatsächlich zu nehmen und darf während des Erholungsurlaubs keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

Der Erholungsurlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Erholungsurlaub aus dringenden dienstlichen Gründen oder aus Gründen, die in der Person des Mitarbeiters liegen, bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Hat der Mitarbeiter den ihm zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so ist ihm der Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Der Urlaub des Mitarbeiters, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt, soweit nicht eine für den Mitarbeiter günstigere gesetzliche Regelung (z.B. Jugendliche und schwerbehinderte Menschen) oder für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten (Anlage 7 zu den AVR) eine Sonderregelung getroffen ist, erhalten pro Kalenderjahr 30 Tage Urlaub. Im Ärztlichen Dienst ist der Urlaubsanspruch 31 Tage. Dieser teilt sich auf in den gesetzlichen Mindesturlaub und den entsprechend übersteigenden Urlaubsanspruch. Die Urlaubsverfallsfristen sind im § 1 (5) Anlage 14 AVR geregelt.

Für Mitarbeiter im sozialen Bereich (Anlage 33) werden noch Regenerationstage gewährt.

FORT- UND WEITERBILDUNG - § 10A ALLGEMEINER TEIL, AVR

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 dem Mitarbeiter, soweit er freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit die bisherigen Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage I zu den AVR) fortgezahlt und die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.

Gem. § 10 (6) allgemeiner Teil der AVR werden bis zu 5 Tage Bildungsurlaub gewährt.

JAHRESSONDERZUWENDUNG

Mitarbeitern im med. technischen Dienst, im Wirtschaftsdienst in der Technik und in der Verwaltung erhalten in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsszuwendung, wenn er am 1. Dezember des laufenden Kalenderjahres im Dienst- oder Ausbildungsverhältnis steht, in Höhe von 77,51 % gem. Anlage 1, XIV de AVR. Mitarbeiter im Pflegebereich erhalten Weihnachtsgeld je nach Vergütungsgruppe in Höhe von 53 % - 86 % gem. Anlage 31 AVR.

Mitarbeiter der Pflege, die gem. Anlage 31 vergütet werden, erhalten eine Leistungsentgelt in Höhe von 2 % gem. § 15, Anlage 31, AVR.

JUBILÄUMSZUWENDUNG - ANLAGE 16 AVR

Der Mitarbeiter erhält nach einer Jubiläumsdienstzeit von 25, 40 und 50 Jahren jeweils eine Jubiläumsszuwendung. Die Jubiläumsszuwendung beträgt nach einer Jubiläumsdienstzeit

von 25 Jahren 613,55 €

von 40 Jahren 1.022,58 €

von 50 Jahren 1.227,10 €.

Eine Umwandlung in Freizeitausgleich erfolgt auf Anfrage bei der Personalabteilung.

KÜNDIGUNG - § 14 ALLGEMEINER TEIL, AVR

Befristete und unbefristete Dienstverhältnisse können von beiden Vertragsparteien ordentlich gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt i. d. R. 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 eines Kalendervierteljahres.

Kündigungen bedürfen der Schriftform.

SONDERURLAUB - § 10 AVR

Der Mitarbeiter soll auf Antrag Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge erhalten, wenn er mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Attest pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge aus anderen als den in Abs. 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

URLAUBSGELD - §§ 6 U. 7 DER ANLAGE 14 AVR

Den Mitarbeitern im med. technischen Dienst, im Wirtschaftsdienst, in der Technik und der Verwaltung wird ein Urlaubsgeld gewährt

- a) für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 5b Anlage 2, 2d und 2e AVR 341,481 € ab 01.04.2022,
- b) für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 5c bis 12 der Anlage 2, 2d und 2ed AVR 443,90 € ab 01.04.2022.
- c) für den gemäß der Anlage 7 zu den AVR zu seiner Ausbildung Beschäftigten 261,57 €.

Das Urlaubsgeld ist mit den Bezügen für den Monat Juli auszuzahlen.

Der Mitarbeiter und der zu seiner Ausbildung Beschäftigte erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er am 1. Juli in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis steht und seit dem 1. Januar ununterbrochen als Mitarbeiter im Geltungsbereich der AVR oder in einem anderen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche gestanden hat und mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge hat. Besteht ein solcher Anspruch nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge oder wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen Inanspruchnahme der Elternzeit nicht, genügt es, wenn ein Anspruch auf Vergütung oder Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonats des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen Inanspruchnahme der Elternzeit auch die Voraussetzung des Satzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen des § 6 Mutterschutzgesetz oder im unmittelbaren Anschluss an den Elternzeit - oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs später als am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. der Elternzeit - die Arbeit in diesem Kalenderjahr wieder aufnimmt.

VERGÜTUNGSREGELUNG

Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der

Anlage 2	Regelung für Mitarbeiter (Allgemein),
Anlage 7	Regelung für Auszubildende,
Anlage 30	Regelung für Mitarbeiter im ärztlichen Dienst,
Anlage 31	Regelung für Mitarbeiter im Pflegedienst in stationären Einrichtungen,
Anlage 33	Regelung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst.

VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN – ANLAGE 9 AVR

Der Mitarbeiter und der zu seiner Ausbildung Beschäftigte erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes. Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

- a) für den vollbeschäftigten Mitarbeiter 6,65 €, teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter entsprechend,
- b) für den zu seiner Ausbildung Beschäftigten 13,29 €, ab einer monatlichen Ausbildungsvergütung ab 971,45 € werden 6,65 € gezahlt.

Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die dem Mitarbeiter Dienstbezüge, Urlaubsvergütung nach § 2 der Anlage 14 zu den AVR oder Krankenbezüge zustehen. Für Zeiten, für den Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Für den zu seiner Ausbildung Beschäftigten treten an Stelle der Dienstbezüge die Ausbildungsvergütung bzw. der Unterhaltszuschuss.

ZEITZUSCHLÄGE

Mitarbeiter im med. technischen Dienst, im Wirtschaftsdienst, in der Technik und in der Verwaltung erhalten Zeitzuschläge	gem. Anlage 6a AVR,
Mitarbeiter im ärztlichen Dienst	gem. § 7 Anlage 30 AVR,
Mitarbeiter der Pflege	gem. § 6 Anlage 31 AVR.

Die Zahlung der Zeitzuschläge erfolgt im Folgemonat.

Im Text wird ausschließlich im Interesse der Lesbarkeit die männliche Form verwendet.