

## Veränderungen der AVO

Die Bistums-KODA hat am 2. Februar 2011 unter anderem beschlossen:

Die Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst des Bistums Hildesheim in der Fassung vom 4. Mai 2009 wird wie folgt geändert:

### 1. Paragraph 11 *Arbeitszeitkonto* wird folgendermaßen neu gefasst:

- (1) Für jede/n Mitarbeiterin/Mitarbeitern wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet.
- (2) Auf das Arbeitszeitkonto werden Arbeitszeiten gebucht, die die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leistet.
- (3) Sofern nicht durch eine individuelle Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeiterin / Mitarbeiter eine abweichende Regelung getroffen wird, werden außerdem in Zeit umgerechnete Zeitzuschläge für Überstunden, für Nachtarbeit, für Sonntagsarbeit, für Feiertagsarbeit, für Arbeit am 24. und am 31. Dezember sowie für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, auf das Arbeitszeitkonto gebucht. Die zum Ausgleich für Rufbereitschaft oder Bereitschaftszeiten gutzuschreibenden Zeiten werden ebenfalls auf das Arbeitszeitkonto gebucht.
- (4) Durch die Abbuchung vom Arbeitszeitkonto (Zeitausgleich) tritt eine Minderung des Zeitguthabens ein. Der Zeitausgleich ist in den durch die Absätze 7 bzw. 8 vorgegebenen Grenzen auch dann möglich, wenn der Betrag der Abbuchung den des Zeitguthabens überschreitet (Zeitschuld).
- (5) Die Inanspruchnahme des Zeitausgleichs ist dem Dienstgeber rechtzeitig anzuzeigen, sofern sich daraus eine Abwesenheit der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters von mindestens einem Arbeitstag ergibt. Der Zeitausgleich kann der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter nur dann verwehrt werden, wenn dem dringende, der besonderen betrieblichen Situation geschuldete Gründe entgegen stehen.
- (6) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (7) Das höchstmögliche Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto darf den dreifachen Betrag, die höchstzulässige Zeitschuld den einfachen Betrag der wöchentlich zu leistenden Arbeitszeit nicht überschreiten.
- (8) Abweichend von Abs. 7 kann die höchstmögliche Zeitschuld bis zum dreifachen Betrag der wöchentlich zu leistenden Stunden betragen, soweit dies die betriebliche Situation zulässt, wenn im Haushalt der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters Kinder im Alter bis einschließlich sechs Jahren leben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Angehörige, die in Pflegestufe I, II oder III eingestuft sind, pflegen, sind denen nach Satz 1 gleichgestellt.

### 2. Paragraph 11a *Zeitkorridor Beruf und Familie* wird gestrichen.

### 3. Paragraph 11b *Familienzeitguthaben* rückt als Paragraph 12b vor Paragraph 13.

### 4. Paragraph 11c *Arbeitszeitmodell "Sparzeit"* wird gestrichen.

5. Paragraph 11d *Arbeitszeitmodell Familiensparzeit* wird gestrichen.

6. Es wird ein neuer Paragraph 12 *Langzeitkonto* eingefügt, der folgenden Wortlaut erhält:

(1) Zwischen Dienstgeber und Mitarbeiterin/Mitarbeiter kann die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbart werden. In Einrichtungen, in denen es eine Mitarbeitervertretung gibt, kann ein Langzeitkonto nur eingerichtet werden, wenn dazu zuvor eine Dienstvereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung geschlossen wurde. Besteht keine Mitarbeitervertretung, erfolgt die Einrichtung eines Langzeitkontos aufgrund einer Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag.

Die Dienst- oder Zusatzvereinbarung soll mindestens Regelungen über Art und Umfang der Zeitgutschriften, die dem Langzeitkonto zugeführt werden, Form und Voraussetzungen der Ausgleichsgewährung, die Auswirkung von Urlaubs- und Krankheitstagen während der Freizeitphase und den Nachweis über Zeitguthaben enthalten.

(2) Auf das Langzeitkonto kann ein Guthaben vom Arbeitszeitkonto umgebucht werden.

(3) Zum Ausgleich des Langzeitkontos wird die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter von der Arbeitsleistung freigestellt.

7. Der bisherige Paragraph 12 *Arbeitszeitmodell "6+1"* wird als Paragraph 12a unter der Überschrift *Zeitkonto "6+1"* wie folgt neu gefasst:

(1) Der Dienstgeber soll auf Antrag mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter eine Vereinbarung über das Arbeitszeitmodell „6+1“ schließen, wenn die dienstlichen und betrieblichen Gründe es zulassen.

(2) Dienstgeber und Mitarbeiterin/Mitarbeiter vereinbaren für einen Zeitraum von 7 Kalendermonaten eine Reduzierung des zustehenden Tabellenentgelts nach § 17 dieser Ordnung um 10% unter Beibehaltung der bis zum Abschluss der Vereinbarung geltenden wöchentlichen Arbeitszeit.

(3) Das durch die Reduzierung des Entgelts entstehende Arbeitszeitguthaben wird durch eine Freistellung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters von der Arbeitsleistung im letzten Kalendermonat des 7-Monats-Zeitraums ausgeglichen (Ausgleichsmonat).

(4) Von der Kürzung der Vergütung nach Abs. 2 Satz 1 bleiben die Jahressonderzahlung nach § 21 und der Urlaubsanspruch nach § 27 dieser Ordnung unberührt.

(5) Eine Arbeitsunfähigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters in der Ansparphase bleibt für den in § 23 Abs. 1 dieser Ordnung genannten Zeitraum unberücksichtigt. Erkrankt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter in der Ausgleichsphase, so ist die entsprechende Zeit bei Vorlage eines ärztlichen Attestes über die Arbeitsunfähigkeit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter unter entsprechender Verlängerung des Berechnungszeitraums nachzugewähren.

(6) Wird während der Laufzeit der Vereinbarung das Dienstverhältnis beendet, erfolgt eine Rückabwicklung.

(7) Die Vereinbarung über das Zeitkonto ist auch über einen längeren Zeitraum zulässig.

(8) Für Lehrkräfte kann abweichend von Absatz 2 der Zeitraum nur 7 Halbjahre oder 7 Jahre betragen. Die Ausgleichsphase darf von Lehrkräften nur zum Schulhalbjahresbeginn, d. h. zum 01.02. oder zum 01.08. eines jeden Kalenderjahres in Anspruch genommen werden.

8. Paragraph 13 *Teilzeitbeschäftigung* wird wie folgt neu gefasst:

(1) Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, sofern dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Ablehnung des Antrages ist zu begründen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Ist mit früher vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund der Geburt eines Kindes Elternzeit und/oder Sonderurlaub in Anspruch genommen haben, haben Anspruch auf eine zeitlich gestufte Wiederaufnahme der Tätigkeit. Der jeweilige Zeitumfang wird individuell vereinbart. Spätestens nach sechs Monaten soll die arbeitsvertraglich geschuldete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit erreicht sein. Das Entgelt wird entsprechend gezahlt.

(4) Vereinbaren Dienstgeber und Mitarbeiterin/Mitarbeiter im Anschluss an die Mutterschutzfrist, die Elternzeit oder zum Zeitpunkt der Einschulung eines Kindes eine Verringerung der Arbeitszeit um mindestens 33%, erfolgt eine Verringerung des Entgeltes nicht in voller Höhe, sondern zu 80% der Arbeitszeitverringerung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Angehörige, die in Pflegestufe I, II oder III eingestuft sind, pflegen, sind denen nach Satz 1 gleichgestellt, wenn sie innerhalb von drei Monaten nach Eintritt des Pflegefalls eine entsprechende Regelung vereinbaren.

(5) Die Regelung des Abs. 4 gilt nicht für Lehrkräfte.