



INFO Urlaub und zusätzliche freie Tage in der Arbeits- vertragsordnung (AVO)

AVO –
Stand
01.02.19

Urlaubsberechnung (AVO Anlage 2)

Grundsätzlich gilt, dass der Urlaub nach Anzahl der Arbeitstage berechnet wird, nicht nach Beschäftigungsumfang:

- Bei einer 5-Tage-Woche beträgt der Jahresurlaub 30 Tage
- Bei einer 4-Tage-Woche beträgt der Jahresurlaub 24 Tage
- Bei einer 3-Tage-Woche beträgt der Jahresurlaub 18 Tage
- Bei einer 2-Tage-Woche beträgt der Jahresurlaub 12 Tage
- Bei einer 1-Tag-Woche beträgt der Jahresurlaub 6 Tage

Die Anzahl der Arbeitstage pro Woche ist im Arbeitsvertrag festgelegt. Abweichend davon haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die 2012 min. 50 Jahre alt und im kirchlichen Dienst waren 33 Urlaubstage bei einer 5-T-W.

Verändern sich die Arbeitstage pro Woche immer wieder (z.B. TZA mit BU 50%), wird die Berechnung an Hand der Arbeitstage pro Jahr festgemacht. Das Ergebnis wird kaufmännisch gerundet. Dabei gilt:

$$\text{Urlaubstage pro Jahr} = \frac{30 (\text{Urlaubsanspruch } 5 - T - W) * \text{Arbeitstage pro Jahr}}{260 (\text{Arbeitstage bei } 5 - T - W)}$$

Beginnt oder Endet der Arbeitsvertrag während eines Kalenderjahrs, besteht anteiliger Anspruch auf Urlaub. Für jeden Monat im Arbeitsvertrag erhält man 1/12 des Jahresurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen werden auf volle Tage aufgerundet. Dabei gilt:

$$\text{Urlaubstage} = \frac{\text{Urlaubsanspruch pro Jahr} * \text{Monate im Arbeitsvertrag}}{12 (\text{Monate})}$$

Bitte beachten Sie, dass diese Informationen vereinfacht dargestellt sind und somit keine Vollständigkeit vorliegt. Bitte lesen Sie in einem zutreffenden Fall in der AVO nach und/oder wenden sich an das zuständige Rentamt. Die Angaben sind für Beschäftigte in Vollzeit. Die Regelungen für Teilzeitbeschäftigte werden in der AVO erörtert.

Dienstbefreiung

Dienstbefreiung (Rahmenordnung für pädagogische Mitarbeiter/innen in den katholischen Tageseinrichtungen für Kinder im Bistum Limburg 4.4):

- Am 6. Januar arbeitsfrei bzw. zusätzlicher freier Tag, wenn die Einrichtung am 6. Januar geöffnet hat.
- Jeweils ab 12 Uhr am 24. Dezember und 31. Dezember. Zusammenfassbar zu einem freien Tag.
- Ab 12 Uhr am Rosenmontag ODER Fastnachtdienstag sowie ab 12 Uhr an einem weiteren lokalen Feiertag. Zusammenfassbar zu einem freien Tag.

Beachten Sie außerdem die Möglichkeiten der Dienstbefreiung unter AVO §35, zusammengefasst auf dem Informationsblatt „Beihilfe, Unterstützung und Dienstbefreiung“

Allgemeine Regelungen zum Thema Urlaub (AVO §33):

- Resturlaub kann auf die ersten sechs Monate des neuen Jahres übertragen werden.
- Urlaub kann erst nach Ablauf von 6 Monaten nach der Einstellung (bei Jugendlichen nach Ablauf von 3 Monaten) genommen werden.
- Urlaub gilt als genehmigt, wenn dem Antrag nicht innerhalb 3 Wochen widersprochen wurde.
- Wegen dringender dienstlicher Belange oder aus sozialen Gesichtspunkten gegenüber Kollegen und Kolleginnen kann ein Urlaubsantrag abgelehnt werden.
- Bei Erkrankung während des Urlaubs und deren unverzüglicher Meldung sowie ärztlichem Attest werden die Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet.



INFO Dienstbefreiung sowie Fort-Weiterbildung in der Arbeitsvertragsordnung (AVO)

AVO – Stand
01.02.19

Fort- und Weiterbildung:

- **Fortbildungen (5 Tage pro Jahr):**
 - Betreffen Qualifikationen, die für die tägliche Arbeit benötigt werden.
 - An den Kosten wird sich je nach Haushaltsplan beteiligt. Maximal stehen 357,90€ pro Jahr zur Verfügung.
 - Der Fortbildungsanspruch aus dem Vorjahr kann mit einem formlosen Antrag an den Arbeitgeber übertragen werden.
- **Weiterbildungen (5 Tage pro Jahr):**
 - Betreffen Veranstaltungen der allgemeinen, theologischen oder politischen Bildung, die nicht unmittelbar für den Dienst anzuwenden sind.
 - Weiterbildungstage können nicht auf mehrere Veranstaltungen aufgeteilt werden.
 - Sachkosten für Weiterbildungsmaßnahmen werden nicht erstattet. Länger dauernde oder besondere Formen der Fortbildung werden im Einzelfall geregelt.

Gesetzliche Sonderleistungen

Freistellung für ehrenamtliches Engagement in der Jugendarbeit: Bezahlte Freistellung für die Leitung, Betreuung oder Mithilfe bei Veranstaltungen, bei denen Kinder und Jugendliche betreut werden, mit bis zu 12 Tagen.

Bildungsurlaub: Für Bildungsurlaub stehen jährlich 5 Tage zur Verfügung. Dabei geht es um politische oder allgemeinbildende Weiterbildung. Der Bildungsurlaub muss bei einem anerkannten Träger gebucht werden. Die Sachkosten werden nicht erstattet.

Bitte beachten Sie, dass diese Informationen vereinfacht dargestellt sind und somit keine Vollständigkeit vorliegt. Bitte lesen Sie in einem zutreffenden Fall in der AVO nach und/oder wenden sich an das zuständige Rentamt. Die Angaben sind für Beschäftigte in Vollzeit. Die Regelungen für Teilzeitbeschäftigte werden in der AVO erörtert.

Dienstbefreiung und Sonderurlaub

- **Sonderurlaub (unbezahlt – AVO Anlage 14):**
 - Nach der gesetzlichen Elternzeit (bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes)
 - Bis zu einem Jahr zur Pflege von Angehörigen.
- **Dienstbefreiung (AVO §35):**
 - Bei Wohnungswechsel 1 Tag
 - Bei Umzug wegen Versetzung bis zu 4 Tage
 - Bei kirchlicher Eheschließung 2 Tage
 - Bei Geburt des eigenen Kindes 2 Tage für den Vater
 - Beim 25-, 40- und 50-jährigen Dienstjubiläum 1 Tag
 - Bei Todesfällen und schwerer Erkrankung des Ehepartners, Kindes etc. lesen Sie die Erläuterung in der AVO.
 - Bei Einsegnung, Erstkommunion oder Eheschließung des Kindes 1 Tag (kirchliche Feiern)
 - Bei Teilnahme an Katholiken- oder Kirchentagen alle zwei Jahre
- **Exerzitien:** Dienstbefreiung bei Exerzitien, Einkehr- und Besinnungstagen an bis zu 5 Tagen im Jahr.



AVO – Stand
01.02.19

INFO Beihilfen und finanzielle Unterstützung in der Arbeitsvertragsordnung (AVO)

Finanzielle Unterstützung:

- **Geburtsbeihilfe (AVO Anlage 10):** Bei der Geburt eines Kindes erhält der oder die Beschäftigte 500€ für die Ausstattung (auch bei Adoptionsvorhaben, dann Regelung nachlesen; auf Antrag).
- **Jubiläumszuwendung (AVO Anlage 11)** bei einer Beschäftigungszeit (im Sinne des § 12 AVO sowie anderen Arbeitgebern, die die Grundordnung des kirchlichen Dienstes anwenden) von 25 Jahren 510 Euro; von 40 Jahren 670 Euro und von 50 Jahren 820 Euro.
- **Zuwendung bei kirchlicher Trauung (AVO Anlage 11):** Beschäftigte erhalten 100€ (auf Antrag).
- **Sterbegeld (AVO §25):** Beim Tod der oder des Beschäftigten erhalten Ehepartner/Kinder die Bezüge der/des Verstorbenen für den laufenden und zwei weitere Monate.
- **Altersteilzeit (AVO Anlage 18a):** Laufzeit mit verschiedenen Modellen für maximal 5 Jahre. Ein Mindestalter von 60 Jahren wird vorausgesetzt. Es gibt viele Auflagen und Voraussetzungen, die vom Rentamt mit Minimum 3 Monaten Vorlaufzeit geprüft werden.

Bitte beachten Sie, dass diese Informationen vereinfacht dargestellt sind und somit keine Vollständigkeit vorliegt. Bitte lesen Sie in einem zutreffenden Fall in der AVO nach und/oder wenden sich an das zuständige Rentamt. Die Angaben sind für Beschäftigte in Vollzeit. Die Regelungen für Teilzeitbeschäftigte werden in der AVO erörtert.

Regelmäßige Zuwendungen (AVO Anlage 26 und 4)

Leistungsentgelt: Beschäftigte, die am 01. Juli eines Jahres bereits seit einem Jahr im Arbeitsverhältnis stehen, erhalten Leistungsentgelt in Höhe von min. 24% des Entgelts aus dem Monat März mit Auszahlung im Juli.

Weihnachtsgeld: Beschäftigte, die am 01. Dezember eines Jahres in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten eine Jahressonderzahlung für jeden Monat der Anstellung im aktuellen Jahr. Berechnungsgrundlage ist das durchschnittliche Einkommen von Juli, August und September.

- in den Entgeltgruppen S2 bis S8b: 79,51 v.H.
- in den Entgeltgruppen S9 bis S18: 70,28 v.H.



AVO
§10 a und b –
Stand
01.02.19

INFO Sonderformen der Arbeit in der Arbeits- vertragsordnung (AVO)

- Findet Anwendung z.B. bei:
- Sommerfest
 - Kinder-Gottesdienst
 - Ausflügen
 - Übernachtung in der Kita

Bitte beachten Sie, dass diese Informationen vereinfacht dargestellt sind und somit keine Vollständigkeit vorliegt. Bitte lesen Sie in einem zutreffenden Fall in der AVO nach und/oder wenden sich an das zuständige Rentamt.

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

Der oder die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde (max. Stufe 3 der Entgeltgruppe):

- **Angeordnete Überstunden:** 30% des Entgelts pro Stunde bei Entgeltgruppe S2 bis S13 und 15% bei Entgeltgruppe bis S14 bis S18
- **Nacharbeit:** 20% des Entgelts pro Stunde
- **Bereitschaftsdienst:** Bereitschaftsdienst wird einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 % als Arbeitszeit gewertet (Anlage 33 AVO)
- **Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr:** 20% des Entgelts pro Stunde
- **Sonntagsarbeit:** 25% des Entgelts pro Stunde
- **Feiertagsarbeit:** 135% ohne Freizeitausgleich und 35% mit Freizeitausgleich

Für Kitas relevante Sonderformen der Arbeit sind:

- **Mehrarbeit:** Kann nur bei Teilzeitbeschäftigten eintreten. Mehrarbeit ist, wenn über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus, bis zu 39 Stunden, gearbeitet wird (AVO §10a(6)).
- **Überstunden** sind Arbeitsstunden, die über die Arbeitszeit von Vollbeschäftigten, also über 39 Wochenstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden (AVO §10a(7)).
- **Mehrarbeit und Überstunden** entstehen nur durch Anordnung der/des Vorgesetzten.
- **Nacharbeit** ist die Arbeit zwischen 21 und 6 Uhr, z.B. bei Abendgottesdiensten (AVO §10a(5)).
- **Bereitschaftsdienst** wird auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet. Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen halten sich dabei an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle auf, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen, wie z.B. während der Nachtruhe bei Gruppenübernachtungen in der Kita (AVO §10a(3)).
- Im Rahmen von Kita-Festen und Feiertagen kann Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit auftreten.

Ausgleich bei Mehrarbeit und Überstunden

Überstunden und Mehrarbeit sollen durch einen Freizeitausgleich ausgeglichen werden. Wenn dieser aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb von 3 Monaten erfolgen kann, erhält die oder der Beschäftigte je Stunde 100% des Stundenentgelts (Bei Überstunden zusätzlich Zeitzuschlag s.o.).

Für die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren beachten Sie bitte das Jugendarbeitsschutzgesetz.

Weitere Sonderformen der Arbeit finden Sie in der AVO §10a



INFO Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Gültig für alle Arbeitsverhältnisse
in Deutschland

Stand
ArbZG
11.11.2016

Arbeitszeit

Zeit vom Beginn bis
zum Ende der Arbeit
ohne Ruhepausen

Ruhepausen

- Arbeitszeit \leq 6 Stunden: Ruhepause nicht gesetzlich vorgeschrieben
- $6 <$ Arbeitszeit \leq 9 Stunden: 30 Minuten
- Arbeitszeit $>$ 9 Stunden: 45 Minuten
- Die Ruhepausen können in Abschnitte von mindestens 15 Minuten unterteilt werden. Das heißt erst ab 15 Minuten ist es tatsächlich eine Ruhepause, die auf die gesamte Zeit der Ruhepause anzurechnen ist.
- Länger als 6 Stunden am Stück kann kein/e Mitarbeiter/in ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Sonn- und Feiertage

Informationen über die Arbeit
an Sonn- und Feiertagen und
den Ausgleich für Arbeit an
diesen Tagen erhalten Sie auf
dem Info-Blatt
„Sonderformen der Arbeit“

Bitte beachten Sie, dass diese
Informationen vereinfacht dargestellt
sind und somit keine Vollständigkeit
vorliegt. Bitte lesen Sie in einem
zutreffenden Fall im Arbeitszeitgesetz
nach und/oder wenden sich an das
zuständige Rentamt.

Tägliche/wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die Arbeitszeit an Werktagen darf 8 Stunden nicht überschreiten. Die tägliche Arbeitszeit kann auf 10 Stunden verlängert werden, d.h. die wöchentliche Arbeitszeit kann max. 60 Stunden betragen, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit nicht über 8 Stunden am Tag liegt. Das heißt, dass Überstunden ausgeglichen werden müssen, damit sich der Durchschnitt von 8 Stunden wieder einstellen kann (§3 ArbZG).

Ruhezeit

Die Zeit zwischen zwei
Arbeitszeiten muss
ununterbrochen 11 Stunden
betragen. Das heißt von
Arbeitsende bis Arbeitsbeginn am
nächsten Tag müssen mindestens
11 Stunden liegen.

Die Arbeit in
Kindertageseinrichtungen ist
nicht als Sonderfall im Sinne des
Gesetzes anzusehen. Das heißt
Lockerungen, wie eine kürzere
Ruhezeit oder kürzere
Ruhepausensegmente finden in
der Kita keine Anwendung. Auch
im Falle von Übernachtungen
oder Abendveranstaltungen ist
das Arbeitszeitgesetz
anzuwenden.

Für die Beschäftigung
von Personen unter 18
Jahren gilt anstelle dieses
Gesetzes das
Jugendarbeits-
schutzgesetz.

