

# **Ordnung für die Zentrale Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst**

## **Zentral-KODA-Ordnung**

in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 15.06.1998

### **Präambel**

Auf der Grundlage des Art. 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22. September 1993 (veröffentlicht im ABl.....) -nachfolgend als Grundordnung bezeichnet- wird mit dem Ziel, zwischen Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einvernehmliche und zur Sicherung der Einheit und Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes in allen Diözesen und für alle der Kirche zugeordneten Einrichtungen einheitliche arbeitsvertragliche Regelungen zu erreichen, die folgende Ordnung erlassen:

### **§ 1 - Geltungsbereich**

Diese Ordnung regelt das Zustandekommen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Rechtsträgern im Geltungsbereich der Grundordnung.

### **§ 2 - Die Kommission**

Für die in § 1 genannten Rechtsträger wird eine "Zentrale Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst" (Zentral-KODA) errichtet.

### **§ 3 - Aufgabe**

(1) Aufgabe der Zentral-KODA ist die Beschlussfassung über Rechtsnormen nach § 1 in folgenden Angelegenheiten:

1. Ausfüllung von Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen,
  2. Fassung von Einbeziehungsabreden für Arbeitsverträge hinsichtlich der Loyalitätsobliegenheiten und Nebenpflichten gemäß der Grundordnung,
  3. kirchenspezifische Regelungen
    - a) für die Befristung von Arbeitsverhältnissen,
    - b) soweit nicht bereits von Nr. 1 erfasst, Regelungen für den kirchlichen Arbeitszeitschutz, insbesondere für den liturgischen Dienst,
    - c) für Mehrfacharbeitsverhältnisse bei verschiedenen Dienstgebern,
    - d) für die Rechtsfolgen des Wechsels von einem Dienstgeber zu einem anderen Dienstgeber.
- (2) Solange und soweit die Zentral-KODA von ihrer Regelungsbefugnis keinen Gebrauch gemacht hat oder macht, haben die anderen aufgrund Art. 7 Grundordnung errichteten Kommissionen die Befugnis zur Beschlussfassung über Rechtsnormen.
- (3) Die Zentral-KODA kann im Rahmen des § 1 Empfehlungen für die Beschlussfassung über Rechtsnormen durch die anderen aufgrund Art. 7 Grundordnung errichteten Kommissionen geben.
- (4) Die Zentral-KODA ist an die Grundordnung und die anderen Kirchengesetze gebunden.

#### **§ 4 - Zusammensetzung der Zentral-KODA**

- (1) Der Zentral-KODA gehört eine gleiche Zahl von Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an und zwar auf jeder Seite 21 Vertreterinnen und Vertreter.
- (2) Die Bistümer entsenden insgesamt 14 Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber und 14 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite nach folgendem Schlüssel:

**- Bayern**

mit den (Erz-)Bistümern Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München-Freising, Passau, Regensburg, Würzburg 3 Mitglieder

**- Nordrhein-Westfalen**

mit den (Erz-)Bistümern Aachen, Essen, Köln, Münster, Paderborn 3 Mitglieder

**- Mittelraum**

mit den (Erz-)Bistümern Fulda, Limburg, Mainz, Speyer, Trier 2 Mitglieder

**- Nord-Ost**

mit den (Erz-)Bistümern Hamburg, Hildesheim, Osnabrück, Berlin, Erfurt, Dresden-Meißen, Görlitz, Magdeburg 4 Mitglieder

**- Süd-West**

mit den (Erz-)Bistümern Freiburg und Rottenburg-Stuttgart 2 Mitglieder

Die Vertretung der Dienstgeber wird durch die nach Maßgabe des Satzes 1 berufenen Mitglieder der Kommission für Personalwesen des Verbandes der Diözesen Deutschlands wahrgenommen.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite werden von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeiterseiten in den in der Region bestehenden Kommissionen aus ihrer Mitte gewählt. Das Nähere wird in einer von den Bischöfen der jeweiligen Region zu erlassenden Wahlordnung geregelt.

Der Zentralrat des Deutschen Caritasverbandes entsendet 7 Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber aus der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes, die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes wählt 7 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite aus ihrer Mitte. Bei der Entsendung und der Wahl sollen die in Satz 1 genannten Regionen berücksichtigt werden.

(3) Die Amtszeit der einzelnen Mitglieder endet mit Ablauf der Amtsperiode der entsprechenden Bistums-/Regional-KODA bzw. der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes und mit Beendigung der Mit-

gliedschaft in diesen Kommissionen. Bei Ablauf der Amtszeit und bei vorzeitigem Ausscheiden erfolgen Berufung und Wahl sowie Entsendung nach Maßgabe der Bestimmung des Absatzes 2.

### **§ 5 - Vorsitzende(r) und stellvertretende(r) Vorsitzende(r)**

(1) Die/der Vorsitzende und die/der stellvertretende Vorsitzende werden von der Gesamtheit der Kommissionsmitglieder geheim gewählt, und zwar die/der Vorsitzende in zweijährigem Wechsel, einmal aus der Dienstgeberseite und das andere Mal aus der Mitarbeiterseite, die/der stellvertretende Vorsitzende aus der jeweils anderen Seite. § 9 Abs. 3 findet Anwendung. Gewählt ist, wer die Stimmen der Mehrheit aller Kommissionsmitglieder auf sich vereinigt. Kommt in zwei Wahlgängen die erforderliche Mehrheit nicht zustande, so ist gewählt, wer in einem weiteren Wahlgang die meisten Stimmen auf sich vereinigt.

Bis zur Wahl der/des Vorsitzenden und der/des stellvertretenden Vorsitzenden leitet das nach Lebensjahren älteste Mitglied die Sitzung.

(2) Scheidet die/der Vorsitzende oder die/der stellvertretende Vorsitzende vorzeitig aus, findet für den Rest des Zwei-Jahres-Zeitraumes eine Nachwahl statt.

### **§ 6 - Rechtsstellung**

Die Rechtsstellung der Mitglieder der Zentral-KODA richtet sich nach den Ordnungen der anderen aufgrund Art. 7 Grundordnung errichteten Kommissionen.

### **§ 7 - Freistellung**

Die Mitglieder der Kommission, die im kirchlichen Dienst stehen, sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen, insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen des Plenums und der Ausschüsse und für deren Vorberei-

tung. Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.

### **§ 8 - Beratung**

Der Mitarbeiterseite wird zur Beratung im notwendigen Umfang eine im Arbeitsrecht kundige Person oder die dafür erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt. Die Entscheidung über die Beauftragung einer Person erfolgt im Einvernehmen mit der Mitarbeiterseite. Die Beraterin oder der Berater ist nicht Mitglied der Kommission, kann jedoch an den Sitzungen der Kommission teilnehmen. Satz 3 gilt entsprechend für eine mit der Beratung der Dienstgeberseite beauftragte Person.

### **§ 9 - Verfahren und Beschlüsse**

(1) Die Zentral-KODA tritt bei Bedarf zusammen. Eine Sitzung hat außerdem stattzufinden, wenn dies von einem Viertel der Mitglieder schriftlich und unter Angabe von Gründen verlangt wird.

(2) Die/der Vorsitzende lädt unter Angabe der Tagesordnung spätestens vier Wochen - in Eilfällen zwei Wochen - vor der Sitzung ein. Sie/er entscheidet im Einvernehmen mit der/dem stellvertretenden Vorsitzenden über die Eilbedürftigkeit.

(3) Sind Mitglieder verhindert, an einer Sitzung teilzunehmen, so ist die Übertragung des Stimmrechtes auf ein anderes Mitglied derselben Seite zulässig. Ein Mitglied kann zusätzlich nicht mehr als ein übertragenes Stimmrecht ausüben. Die schriftliche Übertragung des Stimmrechtes ist der/dem Vorsitzenden nachzuweisen.

(4) Eine Sitzung kann nur stattfinden, wenn auf jeder Seite mindestens die Hälfte der Mitglieder, darunter die/der Vorsitzende oder die/der stellvertretende Vorsitzende anwesend sind.

(5) Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

(6) Anträge an die Zentral-KODA können nur deren Mitglieder stellen.

(7) Die Zentral-KODA kann sich eine Geschäftsordnung geben.

(8) Die Zentral-KODA fasst Beschlüsse mit einer Mehrheit von mindestens drei Vierteln der Gesamtzahl ihrer Mitglieder.

In Angelegenheiten, die besonders eilbedürftig sind und für die eine mündliche Verhandlung entbehrlich ist, können Beschlüsse schriftlich herbeigeführt werden. Ein Beschluss kommt nur zustande, wenn alle Mitglieder zustimmen. Die/der Vorsitzende entscheidet im Einvernehmen mit der/dem stellvertretenden Vorsitzenden über die Einleitung dieses Verfahrens.

(9) Die Beschlüsse werden nach Unterzeichnung durch die/den Vorsitzende(n) oder die/den stellvertretenden Vorsitzende(n) den Diözesanbischöfen zur Inkraftsetzung zugeleitet. Ferner werden die Beschlüsse dem Verband der Diözesen Deutschlands zugeleitet. Dem Deutschen Caritasverband und den anderen aufgrund Artikel 7 Grundordnung errichteten Kommissionen werden die Beschlüsse zur Kenntnisnahme mitgeteilt.

### **§ 10 - Inkraftsetzung der Beschlüsse**

(1) Ein Beschluss der Zentral-KODA, der den Erlass von Rechtsnormen zum Gegenstand hat, wird den für den Erlass der arbeitsrechtlichen Regelungen zuständigen Diözesanbischöfen zugeleitet. Er wird nach Ablauf von drei Monaten nach Eingang des Beschlusses vom jeweiligen Diözesanbischof für seinen Bereich nach Maßgabe der folgenden Absätze in Kraft gesetzt.\*

(2) Sieht sich ein Diözesanbischof nicht in der Lage, einen Beschluss in Kraft zu setzen, so unterrichtet er innerhalb einer Frist von 8 Wochen nach Zugang des Beschlusses unter Angabe der Gründe die Zentral-KODA; dabei können Gegenvorschläge unterbreitet werden.

(3) Die Zentral-KODA berät alsdann die Angelegenheit nochmals. Fasst sie einen neuen Beschluss oder bestätigt sie ihren bisherigen Beschluss, so leitet sie diesen allen Diözesanbischöfen zur Inkraftsetzung zu. Kommt ein solcher Beschluss nicht zustande, so ist das Verfahren beendet.

---

\* ggf. unter Aufhebung der Regelung aufgrund eines früheren Beschlusses der Bistums-/Regional-KODA

(4) Kann auch der Beschluss nach Abs. 3 Satz 2 nicht von allen Diözesanbischöfen angenommen werden, so wird die Zentral-KODA, gegebenenfalls unter Beziehung von Beratern, über die Sache weiterverhandeln mit dem Ziel, die bestehenden Einwände zu beheben. Sehen sich auch dann nicht alle Diözesanbischöfe in der Lage, den Beschluss in Kraft zu setzen, so betrachten die Diözesanbischöfe, die nicht zustimmen können, den Beschluss der Kommission als qualifizierte Empfehlung.

(5) Soweit ein Beschluss von allen Diözesanbischöfen in Kraft gesetzt wird, findet er auch im Geltungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes Anwendung; anderenfalls hat er den Charakter einer qualifizierten Empfehlung für die Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes.

(6) Ein Beschluss der Zentral-KODA, der Empfehlungen zum Gegenstand hat, wird außer den Diözesanbischöfen und dem Deutschen Caritasverband den anderen aufgrund Artikel 7 Grundordnung errichteten Kommissionen mitgeteilt.

(7) Die Absätze 3-6 finden keine Anwendung auf Beschlüsse, die geltendem kirchlichen Recht widersprechen

#### **§ 10 a - Inkraftsetzung der Beschlüsse in einem besonderen Verfahren**

Eine am 1. Januar 1998 bereits in Kraft befindliche diözesane Ordnung, nach der die Beschlüsse der Zentral-KODA zusätzlich von einer diözesanen oder regionalen Kommission unter Wahrung der Frist nach § 10 Abs. 2 zu beraten sind, bleibt von den Verfahrensvorschriften des § 10 unberührt.

#### **§ 11 - Vermittlungsausschuss**

(1) Für den Zuständigkeitsbereich der Kommission wird ein Vermittlungsausschuss gebildet.

(2) Der Vermittlungsausschuss setzt sich aus fünf Personen zusammen, und zwar aus der/dem Vorsitzenden und vier Beisitzerinnen und Beisitzern. Von den Beisitzerinnen und Beisitzern gehören auf jeder Seite eine(r) der Kom-

mission an; die beiden weiteren Beisitzerinnen und Beisitzer dürfen nicht Mitglied der Kommission sein.

(3) In dem Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss in erweiterter Besetzung (§ 16) treten zu den Mitgliedern gemäß Absatz 2 zwei weitere Beisitzerinnen und Beisitzer hinzu, die der Kommission nicht angehören dürfen.

(4) Die/der Vorsitzende und jede Beisitzerin und jeder Beisitzer hat für den Fall der Verhinderung eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter.

### **§ 12 - Voraussetzung der Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss**

(1) Die/der Vorsitzende des Vermittlungsausschusses und ihr/sein Stellvertreter(in) dürfen weder im kirchlichen Dienst stehen noch dem vertretungsberechtigten Leitungsorgan einer kirchlichen Körperschaft oder eines anderen Trägers einer kirchlichen Einrichtung angehören.

Sie müssen der katholischen Kirche angehören und sollen über Kenntnisse und Erfahrungen im Arbeitsrecht verfügen. Sie dürfen nicht in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte behindert sein und müssen die Gewähr dafür besitzen, dass sie jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl eintreten.

(2) Die Beisitzerinnen und Beisitzer und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter müssen den Erfordernissen des § 5 Abs. 1 Satz 2 und 3 bzw. des § 5 Abs. 3 Bistums-/Regional-KODA-Ordnung entsprechen.

### **§ 13 - Wahl und Amtszeit des Vermittlungsausschusses**

(1) Die/der Vorsitzende und ihr/sein Stellvertreter(in) werden von der Kommission mit einer Dreiviertelmehrheit der Gesamtzahl ihrer Mitglieder geheim gewählt. Kommt in den ersten beiden Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, so reicht in den weiteren Wahlgängen die einfache Mehrheit der Mitglieder aus.

(2) Jeweils zwei Beisitzerinnen und Beisitzer und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden von der Dienstgeberseite und von der Mitarbeiterseite



in der Kommission gewählt. Für die dabei erforderlichen Mehrheiten gilt Abs. 1 entsprechend.

(3) Die zusätzlichen Beisitzerinnen und Beisitzer des Vermittlungsausschusses in der erweiterten Besetzung und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden von der Kommission geheim gewählt. Für die dabei erforderlichen Mehrheiten gilt Abs. 1 entsprechend.

(4) Die Amtszeit der/des Vorsitzenden, der Beisitzerinnen und Beisitzer und ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter beträgt vier Jahre. Wiederwahl ist zulässig. Das Amt erlischt mit dem Ausscheiden aus der Kommission, sofern sie Mitglied der Kommission sind. Bei vorzeitigem Ausscheiden findet für den Rest der Amtszeit eine Nachwahl statt.

#### **§ 14 - Anrufung des Vermittlungsausschusses**

Falls ein Antrag in der Kommission nicht die für einen Beschluss erforderliche Mehrheit von drei Vierteln der Mitglieder erhalten hat, jedoch mindestens die Hälfte der Mitglieder dem Beschluss zugestimmt hat, legt die/der Vorsitzende diesen Antrag dem Vermittlungsausschuss dann vor, wenn auf Antrag wiederum mindestens die Hälfte der Mitglieder für die Anrufung des Vermittlungsausschusses stimmt.

#### **§ 15 - Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss**

(1) Die/der Vorsitzende oder ihr/sein Stellvertreter(in) leitet das Verfahren nach pflichtgemäßem Ermessen. Sie/er kann Sachverständige hinzuziehen.

(2) Das Vermittlungsverfahren wird mit einem Vermittlungsvorschlag oder mit der Feststellung abgeschlossen, keinen Vermittlungsvorschlag unterbreiten zu können. Dem Vermittlungsvorschlag müssen mindestens drei Mitglieder des Vermittlungsausschusses zugestimmt haben. Der Vermittlungsausschuss legt den Vermittlungsvorschlag der Kommission vor.

(3) Das Vermittlungsverfahren ist nicht öffentlich.

## **§ 16 - Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss in erweiterter Besetzung**

(1) Stimmt die Kommission dem Vermittlungsvorschlag nicht mit 29 Stimmen zu, so kann die Kommission auf Antrag mit mindestens der Hälfte ihrer Mitglieder den Vermittlungsausschuss in erweiterter Besetzung anrufen. Andernfalls bleibt es bei der bisherigen Rechtslage.

(2) Das Vermittlungsverfahren in erweiterter Besetzung wird mit einem Vermittlungsvorschlag oder mit der Feststellung abgeschlossen, keinen Vermittlungsvorschlag unterbreiten zu können. Dem Vermittlungsvorschlag müssen mindestens vier Mitglieder des Vermittlungsausschusses zugestimmt haben.

Der Vermittlungsausschuss in erweiterter Besetzung legt seinen Vermittlungsvorschlag der Kommission vor.

(3) Der Vermittlungsvorschlag des Vermittlungsausschusses in erweiterter Besetzung bedarf der Annahme durch die Kommission mit der Mehrheit ihrer Mitglieder. Wird dem Vermittlungsvorschlag nicht von der Kommission zugestimmt, bleibt es bei der bisherigen Rechtslage.

(4) Das Vermittlungsverfahren ist nicht öffentlich.

## **§ 17 - Vorbereitungsausschuss**

Zur Vorbereitung der Sitzungen der Kommission wird ein Vorbereitungsausschuss gebildet. Er berät die/den Vorsitzende(n) bei der Aufstellung der Tagesordnung. Er kann Beschlussanträge stellen und zu Beschlussvorschlägen von Ausschüssen und Anträgen von Kommissionsmitgliedern Stellung nehmen.

## **§ 18 - Ausschüsse**

Für die Behandlung einzelner Sachgebiete kann die Zentral-KODA ständige oder zeitlich befristete Ausschüsse einsetzen.

## **§ 19 - Kosten**

(1) Für die Sitzungen der Kommission und der Ausschüsse sowie für die laufende Geschäftsführung und die Beratung der Mitarbeiterseite stellt der Verband der Diözesen Deutschlands im erforderlichen Umfang Raum, Geschäftsbedarf und Personalkräfte zur Verfügung und trägt die notwendigen Kosten. Zu den notwendigen Kosten gehören auch die Kosten für Unterbringung und Verpflegung. Im übrigen trägt das entsendende Bistum bzw. der Deutsche Caritasverband nach Maßgabe der jeweils erlassenen Reisekostenordnung die Reisekosten für die Mitglieder.

(2) Ehrenamtlichen Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber, die nicht im kirchlichen Dienst stehen, wird Verdienstausfall auf Antrag vom berufenen Bistum erstattet.

## **§ 19 a - Rechtsschutz, Übergangsregelung**

In allen Rechtsstreitigkeiten auf dem Gebiet dieser Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes einschließlich des Wahl- und Schlichtungsverfahrensrechtes kann die mitarbeitervertretungsrechtliche Schlichtungsstelle der Erzdiözese Köln angerufen werden. Für die durch diese Tätigkeit der Schlichtungsstelle der Erzdiözese Köln entstehenden Kosten gilt § 19 sinngemäß.

## **§ 20 - Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt zum 01.01.1999 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Ordnung in der bisherigen Fassung außer Kraft.

Hildesheim, den 11. Januar 1999

Der Bischof von Hildesheim

## 2. Zentralkoda-Beschlüsse

Beschluss der Zentral-KODA gem. § 3 Abs. 1 Ziff 1 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO) vom 15.04.2002

### Entgeltumwandlung

Unter Bezugnahme auf § 17 Abs. 3 und 5 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) beschließt die Zentral-KODA gemäß § 3 Abs.1 Ziff 1 ZKO folgende Regelung:

1. Der Mitarbeiter (Arbeitnehmer und zu seiner Ausbildung Beschäftigte) hat Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der auch seine zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird. Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. Im Einzelfall können die Vertragsparteien bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt. Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG oder nach § 10 a EStG in Anspruch nimmt.
2. Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. Liegt die Summe aus dem Beitrag des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gem. § 3 Nr. 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40 b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und nicht bereits vom Dienstgeber genutzt wird. Die Pauschalsteuer ist dann vom Mitarbeiter zu tragen.

3. Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.
4. Bietet die für die zusätzliche betriebliche Altersversorgung zuständige Kasse bis zum 31. Oktober 2002 keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. Nimmt die zuständige Kommission diese Festlegung nicht vor, hat auf Verlangen des Mitarbeiters der Dienstgeber festzulegen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder der Selbsthilfe VvaG) durchzuführen ist
5. Macht der Mitarbeiter von der Entgeltumwandlung Gebrauch und ist er zum Zeitpunkt der Entgeltumwandlung in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert, leistet der Dienstgeber einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 13 % des umgewandelten Betrags.
6. Diese Regelung tritt zum 1. Juni 2002 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2004.

-----  
*Erläuterung:*

1. *Die Zentral-KODA ist sich einig, dass am 31. Dezember 2004 (Nr. 6 der Regelung) die Möglichkeit der Entgeltumwandlung nicht enden soll.*
2. *Die Befristung bis zum 31. Dezember 2004 (Nr. 6 der Regelung) soll die Möglichkeit eröffnen, die Regelung zur Entgeltumwandlung nach einer Anlaufphase von etwa 2 Jahren zu überprüfen auf Entwicklungen, die eine Korrektur der Regelung erforderlich machen. Dies gilt insbesondere für die Zulassung weiterer Kassen (Nr. 4 der Regelung) aufgrund z. B. unterschiedlicher Rentabilität.*

### 3. Muster

#### Diözese Hildesheim: Dienstvertrag

zwischen

\_\_\_\_\_

—

Vertreten

durch

\_\_\_\_\_

u n d

Frau/Herrn \_\_\_\_\_ geboren am

\_\_\_\_\_

(Name, Vorname)

Konfession: \_\_\_\_\_

Der Dienst in der katholischen Kirche fordert vom Dienstgeber und vom Mitarbeiter die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenheiten, die sich aus dem Auftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfasstheit ergeben. Bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben sind die allgemein und für einzelne Berufsgruppen erlassenen kirchlichen Gesetze und Vorschriften zu beachten.

Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer

Missio canonica tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Dies gilt auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Von den nichtkatholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

Auf dieser Grundlage und der Grundlage der Grundordnung des kirchlichen Dienstes wird folgender Vertrag geschlossen.

Frau/Herr \_\_\_\_\_ wird ab  
\_\_\_\_\_ als  
(Name, Vorname)

als

\_\_\_\_\_  
(z.B. Referent/in für..., Sekretär/in, Sachbeiter/in)

vollbeschäftigt

teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_ % (zur Zeit \_\_\_\_\_ Stunden) der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 1 Abs. 1 der Anlage 3 zur AVO.

auf unbestimmte Zeit

befristet bis

\_\_\_\_\_ (Dauer bzw. Beendigung auslösendes Ereignis)  
eingestellt

Grund der Befristung:

\_\_\_\_\_

Frau/Herr \_\_\_\_\_ wird in die Vergütungsgruppe  
\_\_\_\_\_ BAT eingruppiert.

Die auszuübende Tätigkeit entspricht derzeit der Fallgruppe \_\_\_\_\_ der Vergütungsregelung (Anlage 2 zur AVO) für das Bistum Hildesheim.

Unabhängig von einer Befristung ist das Dienstverhältnis für beide Parteien vor Ablauf der vereinbarten Dauer gemäß § 22 Abs. (1) AT AVO ordentlich kündbar.

Die Probezeit ist vom \_\_\_\_\_

Arbeitsort/e: \_\_\_\_\_

Das Dienstverhältnis bestimmt sich nach der Arbeitsvertragsgrundordnung (AVO) für die Diözese Hildesheim. Die unter Mitwirkung der Bistums-KODA vom Hochwürdigsten Herrn Diözesanbischof in Kraft gesetzten Regelungen sind in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil dieses Dienstvertrages.

Die Parteien stimmen darin überein, dass ein Verstoß gegen Grundsätze der Katholischen Glaubens- und Sittenlehre Grund für eine Kündigung sein kann.

\_\_\_\_\_



(Ort, Datum)

(Ort, Datum)

---

(Mitarbeiter/in)

---

(Dienstgeber)

**Hinweise:**

1. Für das Dienstverhältnis findet die vom Bischof in Kraft gesetzte „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (Kirchlicher Anzeiger für das Bistum Hildesheim Nr. 3 vom 28.01.1994) in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.
2. Im Rahmen des Direktionsrechts des Dienstgebers gelten, soweit vorhanden, besondere Dienst- und Geschäftsordnungen, Aufgabenbeschreibungen und sonstige Regelungen.
3. Die allgemein geltenden Regelungen werden jeweils im Kirchlichen Anzeiger für das Bistum Hildesheim veröffentlicht. Sie können bei den diözesanen Dienststellen/Pfarrämtern eingesehen werden.
4. Bezüglich des Datenschutzes gilt die Anordnung für den Kirchlichen Datenschutz vom 1. November 1994 in der jeweils geltenden Fassung.
5. Ich nehme zur Kenntnis, dass im Rahmen des mit mir abgeschlossenen Dienstvertrages personenbezogene Daten gespeichert werden; diese Daten unterliegen den Vorschriften der Datenschutzgesetze. Sofern gegenüber meinen Angaben bei der Einstellung Änderungen eintreten, werde ich diese umgehend mitteilen.

- Grundordnung des kirchlichen Dienstes
- Dienstordnung
- für \_\_\_\_\_
- Aufgabenumschreibung (Stellenbewertung)
- KDO

habe ich am \_\_\_\_\_ erhalten.

---

(Mitarbeiter/in)