

# **Arbeitsvertrag**

## **für Pfarrhaushälter/innen in Haushalten katholischer Priester in Bayern**

Zwischen  
Herrn Pfarrer

(im Folgenden „der Arbeitgeber“)

und  
Frau/Herrn

(im Folgenden „die Arbeitnehmerin“)

wird Folgendes vereinbart:

### **§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit**

Die Arbeitnehmerin wurde/wird mit Wirkung vom \_\_\_\_\_ als Pfarrhaushälter/in für folgende Tätigkeiten eingestellt und wird nach Maßgabe dieses Vertrags weiter/beschäftigt.

1.

Der Arbeitnehmerin obliegt die Führung des Priesterhaushalts. Sie ist verantwortlich für die Gesamtheit der häuslichen Arbeiten und führt die Wirtschaft in Haus und Garten.

2.

Nach Weisung des Arbeitgebers oder eines Vertreters wirkt sie innerhalb des häuslichen Wirkungskreises bei Erledigung von Pfarramtsgeschäften in der Kirchenstiftung mit, z. B. Besorgung von Pforte und Telefon, einfache Verwaltungsaufgaben u. a..

3.

Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die übertragenen Arbeiten im Pfarrhaushalt gewissenhaft zu erfüllen, die ihr anvertrauten Räume, Vorrichtungen und Geräte pfleglich zu behandeln und sich aller Schutzmaßnahmen und Schutzgeräte, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, zu bedienen und sie nach den jeweiligen Anweisungen zu benutzen.

## **§ 2 Probezeit/Kündigungsfristen/Beendigung ohne Kündigung**

1.

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündigen.

So das Arbeitsverhältnis bereits besteht, entfällt die Probezeit.

2.

Es gelten die Kündigungsfristen in entsprechender Anwendung des § 34 Abs. 1 Satz 1 und 2 ABD sowie § 30 Abs. 5 ABD Teil A, 1..

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

3.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

3.1.

wenn der Arbeitgeber verstirbt mit einer Auslaufrist von zwei Wochen zum Monatsende bzw. zum 15. des Folgemonats; bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitgebers erhält die Arbeitnehmerin eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes; die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsgehälter für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, höchstens jedoch drei Monatsgehälter

3.2.

mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente i. S. d. § 35 Absatz 2 SGB VI vollendet hat

3.3

mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wird, wonach die Arbeitnehmerin voll oder teilweise erwerbsgemindert ist; die Arbeitnehmerin hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten.

3.4

jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

## **§ 3 Entgelt**

1.

Die Arbeitnehmerin erhält -vorbehaltlich der Übergangsregelung gemäß Ziffer 2.2.- monatlich ein Entgelt, das der Höhe nach der Entgeltgruppe 2 des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) in seiner jeweils geltenden Fassung entspricht, bei Teilzeit anteilig entsprechend dem Umfang der individuell vereinbarten Arbeitszeit.

2.

2.1.

Die Stufenzuordnung und die Stufenlaufzeit erfolgen in entsprechender Anwendung des § 16 und des § 17 Abs. 3 ABD Teil A, 1.

2.2.

Für den Zeitraum vom 01.03.2024 bis 29.02.2028 gilt eine Übergangsregelung, die in einer gesonderten Zusatzvereinbarung, die Vertragsbestandteil ist, geregelt ist; bei Arbeitsverhältnissen, die am oder nach dem 01.03.2024 beginnen, gilt die Übergangsregelung bis 28.02.2033.

3.

Nach Maßgabe der Bestimmungen des „Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer“ vom 1. Jan. 1987 (VermBG) gewährt der Arbeitgeber eine zusätzliche vermögenswirksame Leistung, deren Höhe monatlich 6,65 Euro beträgt. Sie wird gezahlt, wenn für mindestens zwei Wochen Anspruch auf Entgelt besteht. Nicht Vollbeschäftigte erhalten anteilmäßig vermögenswirksame Leistung.

4.

4.1. Sofern die Arbeitnehmerin am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und nicht kurzfristig im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV beschäftigt ist, hat sie Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze oder wegen Eintritt einer dauerhaften Erwerbsminderung bzw. einer dauerhaften Berufsunfähigkeit vor dem 1. Dezember endet und die Arbeitnehmerin mindestens seit 25 Jahren ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis als Pfarrhaushälterin gestanden hat, erhält sie bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ungeachtet des in Satz 1 genannten Stichtages eine anteilige Jahressonderzahlung. Diese wird mit dem Tabellenentgelt für November (spätestens Anfang Dezember) ausgezahlt.

4.2. Die Jahressonderzahlung beträgt 90% des der Arbeitnehmerin in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts. Unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden, Mehrarbeit gezahlte Entgelt, übertarifliche Zahlungen und Sonderzahlungen.

4.3. Zur Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich. Wenn das Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt eines Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

4.4. Der Anspruch nach den Absätzen 4.1 bis 4.3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hat. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

(1) für die die Arbeitnehmerin kein Tabellenentgelt erhalten hat

a) wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,

b) wegen Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat; Entgelt in diesem Sinne ist auch der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

(2) in denen die Arbeitnehmerin Krankengeld bezogen hat, höchstens bis zur 13. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

4.5. Die Arbeitnehmerin erhält eine Jahressonderzahlung nach Maßgabe der Absätze 4.1 bis 4.3 auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Stellenwechsels des Arbeitgebers betriebsbedingt vor dem 1. Dezember eines Jahres beendet wird. In diesem Falle treten an die Stelle des Auszahlungszeitpunkts gemäß Abs. 4.1 der letzte Beschäftigungsmonat sowie an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Abs. 4.2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

5.

Ansprüche auf Bezüge und auf Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Sachverhalts auch für spätere fällige Leistungen.

6.

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Sinne der Satzung der zuständigen Zusatzversorgungskasse sind nur die in Nr. 1 und 4 vereinbarten Entgeltbestandteile. Die vermögenswirksame Leistung nach Ziff. 3 sowie außertarifliche Zulagen sind nicht zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Sinne der Satzung der Zusatzversorgungskasse.

Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf betriebliche Altersversorgung.

Der Versorgungsträger für die betriebliche Altersversorgung ist derzeit die Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden (BVK Zusatzversorgung), Denninger Str. 37, 81925 München.

7.

Nach der Satzung der Beihilfeversicherung hat die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Beihilfegewährung im Krankheits-, Geburts- und Todesfall, gemäß Beihilfевorschriften der Bayerischen Beamtenkrankenkasse in Bayern (jeweils neueste Fassung), vorbehaltlich anderweitiger günstigerer Lösungen.

8.

Die Arbeitnehmerin erhält als Jubiläumswendung bei Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit von 25 Jahren 614,00 Euro,  
von 40 Jahren 1.023,00 Euro.

Zur Jubiläumsdienstzeit rechnen die im Dienst bei einem Geistlichen zurückgelegten Beschäftigungszeiten. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

9.

Die Arbeitnehmerin kann von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass von ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für ihre betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmerin aufgrund der Beschäftigung oder Tätigkeit bei dem Arbeitgeber in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert und beitragspflichtig ist. Die Durchführung des Anspruches wird jeweils durch Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin geregelt; sie erfolgt ausschließlich bei der Zusatzversorgungskasse nach Ziff. 5 (Pflichtkasse).

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen, die in § 3 Nr. 26 EStG genannten steuerfreien Einnahmen, die nach § 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SVEV) nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnenden Zuwendungen, Beihilfen etc. sowie vermögenswirksame Leistungen im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes (wie beispielsweise die Leistungen nach Ziff. 3) können nicht umgewandelt werden.

Die Umwandlung erfolgt unter Beachtung der Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) in der jeweils geltenden Fassung. Sofern und soweit ein Anspruch auf einen Zuschuss des Arbeitgebers nach § 1a Absatz 1a BetrAVG besteht, enthält der mit der Kasse vereinbarte /zu vereinbarende Entgeltumwandlungsbetrag den Zuschuss des Arbeitgebers.

10.

Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

11.

Die Zahlung erfolgt spätestens zum Ende eines Monats bargeldlos auf das dem Arbeitgeber benannte Konto der Arbeitnehmerin.

#### **§ 4 Arbeitszeit**

1.

Alternative 1.1.

Die Beschäftigung erfolgt in Vollzeit in entsprechender Anwendung von § 6 des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) in seiner jeweils geltenden Fassung (derzeit wöchentlich 39 Stunden).

Alternative 1.2.

Bei Teilzeit: Die Arbeitnehmerin wird mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von        Stunden eingestellt/beschäftigt.

Eine regelmäßige tägliche Arbeitszeit kann auf Grund der speziellen Art des Arbeitsverhältnisses nicht vereinbart werden.

2.

Beginn und Ende der Arbeitszeit werden jeweils im Einverständnis mit dem Arbeitgeber festgelegt. Angeordnete Überstunden und Mehrarbeit sind innerhalb der nächsten drei Kalendermonate auszugleichen.

3.

Die arbeitsfreien Tage werden zwischen den Vertragspartnern abgesprochen.

Die Arbeitnehmerin hat jedoch vierteljährlich mindestens einen Sonntag frei.

4.

Heiligabend und Silvester sind arbeitsfreie Tage.

Wird an diesen Tagen gearbeitet, ist ein entsprechender Freizeitausgleich von einem Tag für Heiligabend und einem Tag für Silvester innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

Wird an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet, so hat ein Freizeitausgleich von jeweils einem Tag ebenfalls innerhalb von drei Monaten zu erfolgen.

## **§ 5 Urlaub**

1.

Die Arbeitnehmerin hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

2.

Der Urlaubsanspruch setzt sich zusammen aus dem gesetzlichen Mindesturlaub sowie dem weiteren Urlaub entsprechend der Regelung im ABD (insgesamt 30 Arbeitstage in der 5-Tage-Woche).

Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet, Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.

Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen.

3.

Der Urlaubsanspruch muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden.

Er kann auch in Teilen genommen werden.

4.

Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

4.1.

Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Ist dies wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus dienstlichen Gründen nicht möglich, so ist er bis 31. Mai anzutreten.

4.2.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, so steht der Arbeitnehmerin für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs zu; § 5 BUrlG bleibt unberührt.

4.3.

Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich des etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

4.4.

Abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub verfällt der weitere Urlaub nach Ablauf des Übertragungszeitraums auch dann, wenn er bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte.

## **§ 6 Arbeitsbefreiung**

1.

Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Arbeitnehmerin unter Fortzahlung des Entgelts im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten ausschließlich folgende Anlässe:

- |                                                                                                                                                          |                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| - Tod der Ehegattin/Ehegatten, Kind oder Elternteil                                                                                                      | 2 Arbeitstage                            |
| - schwere Erkrankung eines im selben Haushalt lebenden Angehörigen                                                                                       | 1 Arbeitstag<br>pro Kalenderjahr         |
| - schwere Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht | bis zu 4 Arbeitstage<br>pro Kalenderjahr |
| - Übernahme des kirchlichen Patenamtes bei Taufe oder Firmung, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt                                      | 1 Arbeitstag<br>pro Kalenderjahr         |

- kirchliches Begräbnis eines Kindes, Ehegatten/Ehegattin, Geschwisters, Eltern-, Großeltern- oder Schwiegereltern-Teils, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt 1 Arbeitstag
- kirchliche Eheschließung des Arbeitnehmers, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt 1 Arbeitstag
- Teilnahme an einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Arbeitstage pro Kalenderjahr
- Teilnahme an Exerzitien bis zu 3 Arbeitstage pro Kalenderjahr

2.

Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

In begründeten Fällen (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen) kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

3.

Unter Fortzahlung des Entgelts kann die Arbeitnehmerin, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, bis zu sechs Arbeitstage im Kalenderjahr von der Arbeit freigestellt werden, z.B. für die Teilnahme an Tagungen eines kirchlichen Berufsverbandes, der berufliche und fachliche Interessen von Pfarrhaushälter/innen auf überdiözesaner und diözesaner Ebene, Bundes- oder Landesebene vertritt, wenn die Arbeitnehmerin als Mitglied des Vorstands oder als Delegierte teilnimmt; dies gilt nur für Berufsverbände, die in ihrer Zielsetzung die Anwendung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ in der jeweiligen Fassung in der Satzung verankert haben.

Werden mehr als drei Tage Freistellung im Kalenderjahr in Anspruch genommen, werden diese auf den Anspruch gem. Ziffer 1 Spiegelstrich 7 angerechnet.

## **§ 7 Verpflegung und Unterkunft**

Der Arbeitnehmerin werden eine vollwertige Verpflegung und - sofern sie beim Arbeitgeber wohnt - ein eigenes abschließbares Zimmer gewährt.

Für etwaig zur Verfügung gestellte Verpflegung und Unterkunft sind die steuerlichen Sachbezugswerte anzusetzen und abzuziehen.

## **§ 8 Ausgleich für nicht gewährte Kost**

Für nicht eingenommene Verpflegung an den arbeitsfreien Tagen oder während des Urlaubs wird ein Dreißigstel der in der monatlichen Lohnabrechnung festgesetzten Sachbezüge pro Tag in Geld ausgeglichen.

## **§ 9 Arbeitsverhinderung**

Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen dem Arbeitgeber unverzüglich gemäß § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz Mitteilung zu machen.

## **§ 10 Zwischenzeugnis**

Die Arbeitnehmerin hat einen einmaligen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis.

## **§ 11 Verschwiegenheitspflicht**

Die Arbeitnehmerin hat über alle dienstbezogenen Angelegenheiten, die ihr im Rahmen oder aus Anlass ihrer Tätigkeit beim Arbeitgeber zur Kenntnis gelangen, während des bestehenden Arbeitsverhältnisses und auch nach dessen Beendigung Verschwiegenheit zu bewahren.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an den Arbeitgeber herauszugeben.

## **§ 12 Datenverarbeitung**

1.

Es wird darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber zum Zweck der Vertragsdurchführung personenbezogene Daten verarbeitet. Die Verarbeitung erfolgt unter Beachtung der jeweils anzuwendenden und einschlägigen kirchlichen und staatlichen Rechtsvorschriften, insbesondere der Bestimmungen des Gesetzes über den kirchlichen Datenschutz (KDG) in seiner jeweils aktuellen Fassung.

2.

Die beiden Vertragsparteien beauftragen das jeweilige (Erz-)Bischöfliche Ordinariat die Personalverwaltung und die Abrechnung des Entgelts der Arbeitnehmerin vorzunehmen.

## § 13 Schlusswort

1.

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Grundlage des Arbeitsverhältnisses Vertrauen, Zuverlässigkeit, gegenseitiges Wohlwollen, menschliche Rücksicht und der Wille zur Zusammenarbeit in Mitplanung und christlicher Mitverantwortung sind und von beiden Teilen als innere Verpflichtung anerkannt und bejaht werden muss; ebenso erfolgt im Rahmen dieses Arbeitsvertrags die Anwendung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes in der jeweils gültigen Fassung.

2.

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Schriftform. Dieses Formerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden. Eine etwaige Ungültigkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

.....den 01.03.2024

.....den 01.03.2024

Arbeitgeber

Arbeitnehmer:in