Dienstordnung 2012 für die bei der Evangelischen Kirche beschäftigten Dienstnehmer

Vom 1. September 2012

ABl. Nr. 153/2012, 54/2018, 83/2018, 239/2021, 14/2022, 93/2022, 127/2022, 3/2024, 16/2025

Inhaltsübersicht[1]

A.Allgemeiner Teil

§ 1 **Begriffsbestimmungen**
Dienstnehmer und Dienstgeber:

§ 2 **Ausschluss der Anwendbarkeit**

B.Dienstrecht

§ 3 **Anstellung und Dienstverträge**

§ 4 **Arbeitsplatzbewertung**

§ 5 **Meldepflicht für persönliche Daten**

§ 6 **Versetzung**

§ 7 **Verwendungsbeschränkungen**

§ 8 **Beendigung des Dienstverhältnisses**

§ 9 **Weisungsrecht**

§ 10 **Allgemeine Dienstpflichten**

§ 11 **Fortbildung**

§ 12 **Amtsverschwiegenheit**

§ 13 **Dienstverhinderung**

§ 14 **Nebenbeschäftigung**

1 Red. Hinweis: Die Inhaltsübersicht ist nicht Bestandteil der Dienstordnung.

Urlaubsansprüche
§ 15

Dienstfreistellung für politische Mandatare
§ 16

C.Gehaltsrecht

Dienstzeit
§ 17

Qualifikationsgruppen
§ 18

Vorrückung und Vordienstzeiten
§ 19

Gehalt
§ 20

Gehaltszuschläge
§ 21

Fälligkeit des Gehaltes
§ 22

Sonderzahlungen
§ 23

Überstunden und Zeitausgleich
§ 24

Sondervergütungen
§ 25
§ 26

Dienstwohnung
§ 27

Dienstauto
§ 28

Diensttelefon und Internetzugang
§ 29

Gehaltsvorschuss
§ 30

Geldaushilfen und soziale Zuwendungen
§ 31

Kirchliche Zuschusspension
§ 32

D.Diätenrecht

Aufwandsentschädigungen
§ 33

Auftragserteilung für Dienstreisen
§ 34

Fahrtauslagen
§ 35

Tages- und Nächtigungsgelder
§ 36

Rechnungslegung
§ 37

E.Schlussbestimmungen

Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen
§ 38

A.
Allgemeiner Teil

Begriffsbestimmungen

§ 1
Dienstnehmer und Dienstgeber:

(1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind weltliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die beschäftigt werden

a) von Pfarrgemeinden und Teilgemeinden sowie von den gemäß Art. 31 Kirchenverfassung gebildeten Gemeindeverbänden mit Rechtspersönlichkeit, von Superintendenzen und von der Evangelischen Kirche A. B. bzw. H. B. sowie von der Evangelischen Kirche A.u.H.B.; oder

b) von einem der Werke der Evangelischen Kirche A. B. und H. B. oder einer der evangelisch-kirchlichen Gemeinschaften oder einer anderen kirchlichen Einrichtung der Evangelischen Kirche A. B., der Evangelischen Kirche H. B. oder der Evangelischen Kirche A. und H. B., jedoch nur insoferne als nicht vergleichbare Regelungen durch Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen getroffen wurden oder bestehen.

(2) Dienstgeber sind die in Abs. 1 genannten juristischen Personen; sie werden durch ihre befugten Organe vertreten, d. s. für die Pfarr- und Teilgemeinden das Presbyterium, für die Superintendenz der Superintendentialausschuss, für die Evangelische Kirche A. B. der Oberkirchenrat A. B., für die Evangelische Kirche H. B. der Oberkirchenrat H. B., für die Evangelische Kirche A.u.H.B. der Oberkirchenrat A.u.H.B., für die Gemeindeverbände, Werke und Einrichtungen das nach den jeweiligen Ordnungen zuständige Organ oder Gremium.

(3) $_1$Dienstvorgesetzte sind Personen, die dem Dienstnehmer oder der Dienstnehmerin gegenüber weisungsbefugt sind (§ 3 Abs. 5 und § 9). $_2$Näheres bestimmen einschlägige kirchengesetzliche Vorschriften, Gemeindeordnungen, Verbandsordnungen oder Geschäftsordnungen.

(4) Als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gilt das für den betreffenden Amtsbereich in Frage kommende Organ gemäß der Ordnung der Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ausschluss der Anwendbarkeit

§ 2

(1) Dieses Kirchengesetz findet keine Anwendung auf

1. geistliche Amtsträger und Amtsträgerinnen sowie Lehrvikare und Lehrvikarinnen, Pfarramtskandidaten und Pfarramtskandidatinnen der Evangelischen Kirche in Österreich, die in einem Dienstverhältnis zur Evangelischen Kirche A. B., zur Evangelischen Kirche H. B. und zu Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Österreich (Art. 69 bis 72 KV) stehen.
2. geistliche Amtsträger und Amtsträgerinnen der Evangelischen Kirche in Österreich, die in einem Dienstverhältnis zu einer österreichischen Gebietskörperschaft stehen;
3. ordinierte geistliche Amtsträger oder Amtsträgerinnen, die in einem aufrechten, wenn auch allenfalls karenzierten Dienstverhältnis zu einer ausländischen evangelischen Landeskirche stehen und einen zeitlich befristeten Dienst in der Evangelischen Kirche A. B. oder der Evangelischen Kirche H. B. in Österreich wahrnehmen;
4. geistliche Amtsträger und Amtsträgerinnen im Ruhestand;
5. leitende Angestellte wie Kirchenräte und Kirchenrätinnen, Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen in Superintendenzen und kirchlichen Einrichtungen; für sie sind besondere Dienstverträge abzuschließen.
6. weltliche Oberkirchenräte und Oberkirchenrätinnen, sofern sie haupt- oder nebenamtlich tätig sind; für sie sind besondere Anstellungsverträge abzuschließen.

(2) Soferne in dieser Dienstordnung bzw. von anderen kirchenrechtlichen Vorschriften keine Regelungen getroffen werden, gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen des staatlichen Rechts subsidiär.

B.
Dienstrecht

Anstellung und Dienstverträge

§ 3

(1) Dem Abschluss eines Dienstvertrages hat in der Regel vorauszugehen:

a) eine Ausschreibung in kirchlichen Medien, u. U. in öffentlichen Medien; davon kann Abstand genommen werden bei Stellenbesetzungen mit bereits angestellten, qualifizierten und bewährten Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen (z. B. job rotation, Umstellungen oder Neugliederungen in der Organisation des Dienstgebers);

b) eine Reihung der Bewerber oder Bewerberinnen, u. U. durch professionelle Personalagenturen, die in besonderen Fällen eingeschaltet werden dürfen, für Zwecke der Endauswahl nach Qualifikationskriterien auf der Grundlage der Arbeitsplatzbeschreibung (§ 4).

(2) [1]Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sollen tunlichst Mitglieder einer der evangelischen Kirchen in Österreich sein, jedenfalls Angehörige der Mitgliedskirchen der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa (GEKE) und des Ökumenischen Rates der Kirchen (ÖRK). [2]Bei gleicher Qualifikation ist für Arbeitsplätze, die unter Beachtung des Tendenzschutzes zu besetzen sind, den Bewerbern oder Bewerberinnen aus den evangelischen Kirchen der Vorzug zu geben. [3]Im Übrigen gelten die staatlichen und die kirchlichen Gesetze zu Gleichstellung und Gleichbehandlung.

(3) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen haben mit ihrer Unterschrift zu bestätigen, dass sie das Datenschutzgesetz und die zu diesem ergangenen Verordnungen und den Verhaltenskodex „Respektvoller Umgang von Männern und Frauen am Arbeitsplatz“ zustimmend zur Kenntnis genommen haben.

(4) [1]Der Abschluss von Dienstverträgen darf erst erfolgen, wenn die allenfalls erforderliche Genehmigung durch andere kirchenrechtlich berufenen Organe erteilt wurde. [2]Wird diese Genehmigung nicht eingeholt, haften die dafür Verantwortlichen gemäß Art. 11 Abs. 4 Kirchenverfassung.

(5) Je eine Ausfertigung des unterzeichneten Dienstvertrages erhalten der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin sowie der Dienstgeber.

(6) [1]Bei allen der Dienstordnung unterliegenden Dienstverhältnissen ist im Dienstvertrag ausdrücklich auf die Anwendung der Dienstordnung hinzuweisen, der Dienstort, die Einreihung in eine Qualifikationsgruppe und das Beschäftigungsausmaß festzulegen; ferner ist die konkrete Einstufung und — bei Vorliegen der Voraussetzungen — der vorgesehene Gehaltszuschlag zu vereinbaren und die Person des Dienstvorgesetzten (§ 1 Z. 4) zu benennen. [2]Der schriftliche Dienstvertrag hat im Übrigen auch die Angaben für einen Dienstzettel (schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag) gemäß den staatlichen Vorschriften zu enthalten. [3]Ein Exemplar der Dienstordnung und allenfalls weitere relevante Rechtsvorschriften sind dem Dienstnehmer oder der Dienstnehmerin auszufolgen.

(7) [1]In Ausnahmefällen können im Dienstvertrag Regelungen getroffen werden, die von diesen Bestimmungen abweichen, ausgenommen die Mindestangaben in einem Dienstzettel nach staatlichem Recht (Abs. 6). [2]In Dienstverträgen können auch Regelungen über Telearbeit getroffen werden, die jedoch den staatlichen gesetzlichen Bestimmungen (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) entsprechen müssen. [3]Solche Dienstverträge sind als Sonderverträge zu bezeichnen.

(8) Bei der Regelung der Entlohnungskriterien ist der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten; die Regelung darf keine Kriterien für die Beurteilung vorschreiben oder anwenden, die zu einer Diskriminierung im Sinne der Gleichbehandlung und Gleichstellung führen könnten.

(9) Bedarf das Eingehen eines Dienstverhältnisses ausnahmsweise auch der Genehmigung staatlicher Behörden, wie Beschäftigungsbewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, beginnt das Dienstverhältnis frühestens nach Vorliegen der staatlichen Genehmigung.

Arbeitsplatzbewertung

§ 4

(1) $_1$Für jeden Arbeitsplatz ist vom Dienstgeber bzw. dem oder der dazu vom Dienstgeber Beauftragten ein Vorschlag für die Bewertung des Arbeitsplatzes zu erstellen und dem zuständigen Organ zur Beschlussfassung vorzulegen. $_2$In gleicher Weise ist bei jeder Änderung der Bewertung eines besetzten Arbeitsplatzes vorzugehen. $_3$Sollte der betroffene Dienstnehmer oder die betroffene Dienstnehmerin der Arbeitsplatzbewertung nicht zustimmen, ist zur Beurteilung der Lage die Stellungnahme der Mitarbeitervertretung einzuholen; sie tritt an die Stelle der Äußerung des Dienstnehmers oder der Dienstnehmerin.

(2) In den Stellenplänen und Geschäftsordnungen sind die Planstellen mit ihrer Bewertung anzuführen.

Meldepflicht für persönliche Daten

§ 5

$_1$Jeder Dienstnehmer und jede Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber die für die Begründung des Dienstverhältnisses notwendigen persönlichen Daten, einschließlich der Religionszugehörigkeit, und deren Änderungen unverzüglich bekannt zu geben und die erforderlichen Belege beizubringen. $_2$Über einen Wechsel der Religionszugehörigkeit bzw. über den Austritt aus einer Religion und über den Eintritt in eine andere Religionsgemeinschaft ist der Dienstgeber unverzüglich zu informieren. $_3$Jeder Dienstnehmer und jede Dienstnehmerin hat mit Abschluss des Dienstvertrages auch ausdrücklich die Zustimmung zur elektronischen Verwahrung sowie Verarbeitung personenbezogener Daten inklusive Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten, wie Religionszugehörigkeit, durch den Dienstgeber und die allfällige Weiterleitung an kirchliche Aufsichtsbehörden die Zustimmung zu erteilen.

Versetzung

§ 6

(1) [1]Der Dienstgeber kann, wenn dies ausdrücklich im Dienstvertrag vereinbart wurde, den Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin jederzeit auf einen anderen, seiner Fähigkeit und Ausbildung angemessenen Arbeitsplatz versetzen. [2]Hat die Versetzung eine Änderung der Zuordnung zu einer Qualifikationsgruppe (§ 17 Abs. 2) zur Folge, so ist eine schriftliche Änderung des Dienstvertrages vorzunehmen.

(2) Wenn es besondere Umstände erfordern, ist jeder Dienstnehmer und jede Dienstnehmerin verpflichtet, vorübergehend, d. i. längstens für 13 Wochen jährlich, neben oder anstelle der Erfüllung seiner gewöhnlichen Verpflichtungen andere seiner Dienststellung und Vorbildung entsprechende, zumutbare Leistungen zu erbringen, ohne dass damit eine finanzielle Veränderung verbunden werden darf.

Verwendungsbeschränkungen

§ 7

(1) Anstellungswerber und Anstellungswerberinnen sowie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die sich mit einem Dienstvorgesetzten verheiraten oder verheiratet sind, in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder in einer Lebensgemeinschaft leben, ferner die zueinander in einem Wahlkindschaftsverhältnis stehen oder miteinander in auf- oder absteigender Linie oder bis einschließlich zum dritten Grad der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind, dürfen nicht angestellt oder weiterverwendet werden

a) als Weisungs- oder Kontrollbefugte des oder der einen gegenüber dem oder der anderen,

b) in der Geldgebarung und in der Materialbewirtschaftung für die gleiche Organisationseinheit.

(2) Ausnahmen von den Verwendungsbeschränkungen nach Abs. 1 können von der jeweils zur Aufsicht berufenen kirchlichen Stelle genehmigt werden, wenn aus besonderen Gründen eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nicht zu befürchten ist.

Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 8

(1) Hinsichtlich der Beendigung des Dienstverhältnisses (Kündigung, Entlassung, vorzeitiger Austritt, einvernehmliche Auflösung, Tod) gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen des staatlichen Rechts.

(2) Der Austritt aus einer Mitgliedskirche der GEKE oder des ÖRK gilt als ein in der Person liegender Kündigungsgrund.

(3) Ein schwerwiegender Verstoß gegen die kirchlichen Bestimmungen zum Datenschutz und den Verhaltenskodex „Respektvoller Umgang von Männern und Frauen am Arbeitsplatz“ stellt, soweit nicht entschuldbare Gründe vorliegen, einen Anlass für die vorzeitige Vertragsauflösung (Entlassung) dar.

(4) $_1$Gibt die Beendigung des Dienstverhältnisses Anlass zu einem arbeitsgerichtlichen Verfahren, ist davon der zuständige Oberkirchenrat vom Dienstgeber unverzüglich zu informieren. $_2$Wird dies unterlassen, so sind im Schadensfall die dafür Verantwortlichen gemäß Art. 11 Abs. 4 Kirchenverfassung haftbar.

Weisungsrecht

§ 9

(1) $_1$Der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin untersteht in dienstrechtlicher Hinsicht dem oder der Dienstvorgesetzten. $_2$Die Dienstzuteilung und die Aufgabenzuweisung erfolgt durch ihn oder sie.

(2) Über Verlangen des Dienstnehmers oder der Dienstnehmerin sind Weisungen schriftlich zu erteilen.

Allgemeine Dienstpflichten

§ 10

(1) $_1$Jeder Dienstnehmer und jede Dienstnehmerin ist verpflichtet, seine oder ihre Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich dem Dienstcharakter der Evangelischen Kirche in Österreich entsprechend zu verhalten. $_2$Er oder sie hat bei der Ausübung des Dienstes uneigennützig und unparteiisch vorzugehen und darf sich für Dienstleistungen weder direkt noch indirekt ein Geschenk oder einen sonstigen Vorteil zuwenden oder zusichern lassen.

(2) [1]Von jedem Dienstnehmer und jeder Dienstnehmerin wird erwartet, dass er oder sie im Rahmen der übertragenen Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse selbstständig handelt. [2]Er oder sie hat im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften stets nach der zweckmäßigsten Lösung zu suchen und sich auch um mögliche Verbesserungen der Arbeitsabläufe zu bemühen.

(3) Jeder Dienstnehmer und jede Dienstnehmerin hat die Pflicht, die Vorgesetzten und die anderen betroffenen Mitarbeiter so rechtzeitig und in dem erforderlichen Ausmaß über alle Vorgänge im Aufgabenbereich zu informieren, wie dies für eine möglichst zweckmäßige Besorgung der Aufgaben bzw. für die Vorsorge der zukünftigen Erfüllung der Aufgaben notwendig ist.

Fortbildung

§ 11

(1) [1]Jeder Dienstnehmer und jede Dienstnehmerin hat die Pflicht, sich auf dem Gebiet der übertragenen Aufgaben weiterzubilden und sich der ihm oder ihr zur Erfüllung der Aufgaben zur Verfügung stehenden technischen Hilfsmittel zu bedienen. [2]Allfällige Fortbildungsaktivitäten und die Kostentragung für Fortbildungen sind mit dem Dienstgeber rechtzeitig zu vereinbaren.

(2) Der Dienstgeber hat die Fort- und Weiterbildung der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu dokumentieren.

Amtsverschwiegenheit

§ 12

(1) [1]Jeder Dienstnehmer und jede Dienstnehmerin ist zur Amtsverschwiegenheit sowie zur Einhaltung der kirchlichen und staatlichen Regelungen des Datenschutzes verpflichtet. [2]Eine Verletzung kann zu entsprechenden dienstrechtlichen Maßnahmen führen und kann einen Grund für eine fristlose Entlassung darstellen.

(2) [1]Amtsverschwiegenheit und Datenschutz sind auch nach Beendigung des Dienstes einzuhalten. [2]Für die Entbindung von der Amtsverschwiegenheit gelten die Bestimmungen des Art. 12 Abs. 2 Kirchenverfassung.

Dienstverhinderung

§ 13

(1) [1]Im Falle einer vorhersehbaren Dienstverhinderung hat jeder Dienstnehmer und jede Dienstnehmerin die Pflicht, die notwendigen Vorkehrungen für eine ordnungsgemäße Fortführung der Geschäfte zu treffen. [2]Er oder sie hat insbesondere die Vorgesetzten unverzüglich zu informieren. [3]Er oder sie ist auch verpflichtet, über Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, im Falle der Dienstverhinderung aus Krankheitsgründen eine ärztliche Bestätigung über Ursache und Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

(2) Für die Vertretung des Dienstnehmers oder der Dienstnehmerin bei Urlaub oder Krankheit hat der Dienstgeber zu sorgen.

Nebenbeschäftigung

§ 14

(1) [1]Jeder Dienstnehmer und jede Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen, wenn er bzw. sie ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis mit einem anderen Dienstgeber (Arbeitgeber) eingeht, dies unter Angabe der zu erbringenden Dienst- bzw. Arbeitsleistungen. [2]Gleiches gilt, wenn bei der Begründung eines Dienstverhältnisses bereits ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis mit einem anderen Dienstgeber besteht.

(2) Der Dienstgeber kann nach schriftlicher Anzeige (Abs. 1) verlangen, dass der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin das Beschäftigungsverhältnis in einem weiteren Dienstverhältnis (Arbeitsverhältnis) unterlässt, weil dies mit den arbeitszeitrechtlichen und arbeitsruherechtlichen Bestimmungen nicht vereinbar ist oder der Verwendung im bestehenden Dienstverhältnis mit dem kirchlichen Dienstgeber (§ 1 Abs. 1) abträglich ist.

(3) [1]Abs. 2 gilt auch, wenn bei Beginn eines Dienstverhältnisses bereits ein Dienstverhältnis (Arbeitsverhältnis) mit einem anderen Dienstgeber besteht. [2]Bedarf der Abschluss eines Dienstvertrages nach Maßgabe der kirchlichen Vorschriften einer Genehmigung, so ist vor Erteilung der Genehmigung des Dienstvertrages durch die genehmigende Stelle eine Stellungnahme des künftigen Dienstnehmers bzw. der künftigen Dienstnehmerin zu diesem Verlangen einzuholen.

(4) Abs. 2 und Abs. 3 gelten sinngemäß, wenn nachträglich infolge Verletzung der Anzeigepflicht des Dienstnehmers oder der Dienstnehmerin hervorkommt, dass er oder sie ein weiteres Dienstverhältnis mit einem anderen Dienstgeber eingegangen ist.

Urlaubsansprüche

§ 15

(1) Der Urlaubsanspruch richtet sich unter Berücksichtigung des § 19 Abs. 4 nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen des staatlichen Rechts; dies betrifft alle Formen des Urlaubs, der Freistellung und der Karenzierung.

(2) [1]Aus berücksichtigungswürdigen Gründen kann auf Antrag des Dienstnehmers oder der Dienstnehmerin ein nicht auf den Erholungsurlaub anzurechnender Sonderurlaub vom Dienstgeber gewährt werden. [2]In einer Verordnung des Oberkirchenrates A. und H. B. ist näher festzulegen, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Ausmaß dem Dienstnehmer ohne Kürzung des Entgelts und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub ein Sonderurlaub gewährt werden kann.

(3) Für die Erledigung unabweislicher persönlicher Angelegenheiten (z. B. Behördenwege, Sprechtage in Schulen, ärztliche Behandlungen) ist durch die Dienstvorgesetzten die erforderliche Zeit freizugeben, sofern glaubhaft gemacht wird, dass diese Angelegenheiten nicht außerhalb der Dienstzeit erledigt werden können.

(4) Für die Teilnahme an fachlichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, die vom Dienstgeber genehmigt wurden, kann ein Bildungsurlaub im Umfang von maximal zwei Wochen (zehn Arbeitstagen) jährlich in Anspruch genommen werden, der nicht auf den Erholungsurlaub anzurechnen ist.

Dienstfreistellung für politische Mandatare

§ 16

(1) Wird ein Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin in eine gesetzgebende Körperschaft oder in einen Vertretungskörper der politischen Gemeinde seines Wohnortes, in Wien auch des Bezirkes gewählt (Art. 19 Kirchenverfassung), so ist ihm oder ihr gemäß Abs. 2 die zur Ausübung des Mandates notwendige Dienstfreistellung zu gewähren.

(2) [1]Unter Bedachtnahme auf die Art und das erforderliche Ausmaß der Dienstfreistellung, ferner unter Bedachtnahme auf die Umstände des Einzelfalles und die staatlichen gesetzlichen Vorschriften ist eine entsprechende Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer oder Dienstnehmerin abzuschließen. [2]Die Bezüge sind in aliquoten Teilen zu berechnen, u. U. entsprechend zu kürzen und auszuzahlen. [3]Wenn keine Einigung zustande kommt, ist das Dienstverhältnis aufzulösen.

(3) Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einem öffentlichen kirchlichen Dienst (Art. 20 Abs. 1 Kirchenverfassung) gelten die Unvereinbarkeitsbestimmungen der Kirchenverfassung sinngemäß.

C.
Gehaltsrecht

Dienstzeit

§ 17

(1) [1]Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden, soferne keine andere Regelung getroffen wird. [2]Bestehende Regelungen, mit denen eine geringere Anzahl von Wochenstunden festgelegt worden sind, behalten ihre Gültigkeit.

(2) Fallen Teile der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf Samstage oder Sonntage, so ist die wöchentliche Dienstzeit so festzulegen, dass jedenfalls einmal wöchentlich eine Ruhezeit von 36 aufeinander folgenden Stunden gewährleistet ist.

(3) Gleitzeitregelungen werden vom Dienstgeber im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung getroffen.

(4) [1]Bei angeordneten Dienstreisen sind Reisezeiten außerhalb der vertraglich vereinbarten Dienstzeit mit einem Drittel der Zeit als Dienstzeit zu berücksichtigen. [2]Sie sind voll zu berücksichtigen, wenn während der Reise Arbeit verrichtet werden muss oder Aufsichtspflichten wahrzunehmen sind.

(5) Zeiten, die Gemeindepädagogen und Gemeindepädagoginnen für die Vorbereitung der Arbeit außerhalb der normalen Dienstzeit, aber im Einvernehmen mit dem Dienstgeber und dem Dienstvorgesetzten aufwenden, werden im Umfang der für den Religionsunterricht an allgemein bildenden Pflichtschulen vorgesehenen Vorbereitungszeiten berücksichtigt.

Qualifikationsgruppen

§ 18

(1) Jeder Arbeitsplatz wird einer der unter Abs. 2 genannten Qualifikationsgruppe zugeordnet; sie ist im Dienstvertrag festzuhalten.

(2) Qualifikationsgruppen sind

I: Hausarbeiter und Hausarbeiterinnen, Raumpfleger und Raumpflegerinnen, Hauswarte, Portiere, Küster und Küsterinnen, Gärtner und Gärtnerinnen und ähnliche Dienste;

II: angelernte Bürokräfte für einfache Arbeiten nach Vorgaben, insbesondere in der Registratur, im Postexpedit und im Telefondienst;

III: Bürokräfte mit Ausbildung (Terminkoordination, eigenständige Korrespondenz u. ä.), Kirchenbeitragsbeauftragte für Gemeinden bis zu 2500 Mitgliedern;

IV: Assistenz für leitende Amtsträger und Amtsträgerinnen (z. B. Superintendenten und Superintendentinnen, Oberkirchenräte und Oberkirchenrätinnen, Kirchenräte und Kirchenrätinnen), Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen mit selbstständigem Aufgabenbereich (z. B. Gemeindepädagogen und Gemeindepädagoginnen, Jugendreferenten und Jugendreferentinnen, Kirchenbeitragsbeauftragte für Pfarrgemeinden oder Pfarrgemeindeverbände mit mehr als 2500 Mitgliedern, Betreuung der Ausschüsse der Synode und Generalsynode, Gehaltsverrechnung, Buchhaltung einschließlich Rohbilanz);

V: spezialisierte Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen mit besonderer Verantwortung (z. B. selbstständige Projektbetreuung, Synodenbüro, Jugendreferenten und Jugendreferentinnen mit zertifizierter Spezialausbildung, Bilanzbuchhaltung, EDV-Administration und -systembetreuung, Kirchenbeitragsbeauftragte für die Superintendenz und die Evangelische Kirche A. B. bzw. H. B.)

(3) Vom Dienstnehmer oder von der Dienstnehmerin erbrachte Zusatzleistungen, die über die für den einzelnen Arbeitsplatz vorgesehenen Tätigkeiten hinausgehen oder für die besondere Zusatzqualifikationen vom Dienstnehmer oder von der Dienstnehmerin erworben wurden, sind durch Gehaltszuschläge (§ 21) abzugelten.

(4) Mit Verordnung des Oberkirchenrates A. und H. B. können weitere Tätigkeiten in die Qualifikationsgruppen aufgenommen oder schon aufgenommene neu bewertet, umgereiht oder ausgeschieden werden.

Vorrückung und Vordienstzeiten

§ 19

(1) Dienstnehmer oder Dienstnehmerinnen rücken, sofern nichts anderes vereinbart wurde, nach Maßgabe der jeweiligen Bestimmungen der gemäß § 20 Abs. 3 erlassenen Verordnung des Oberkirchenrates A.u.H.B. vor.

(2) Für die Gehaltseinstufung sind folgende Vordienstzeiten zur Gänze zu berücksichtigen:

1. Zeiten in Dienst-, Praktikanten- oder Ausbildungsverhältnissen zu einem Dienstgeber gemäß § 1 Z. 1 im Ausmaß von mindestens der Hälfte der Vollbeschäftigung;
2. Zivildienst-, Präsenzdienst-, Entwicklungshilfe- und andere Zeiten für soziale Arbeiten, wobei Zivil- und Präsenzdienstzeiten nur bis zum Ausmaß der in Österreich gültigen gesetzlichen Dauer anzurechnen sind;
3. Ausbildungszeiten nach dem 18. Lebensjahr zur Erfüllung der für die Verwendung erforderlichen Voraussetzungen und Anforderungen höchstens bis zum Ausmaß der Regelstudienzeiten, sofern diese Ausbildung nicht bereits in der Mindestgehälter-Verordnung durch höhere Mindestgehälter Berücksichtigung findet.

(3) Zur Gänze dürfen andere Vordienstzeiten berücksichtigt werden, wenn sie für die in Aussicht genommene Verwendung von unmittelbarer Bedeutung sind, sonstige Vordienstzeiten bis zur Hälfte.

(4) Für die Bemessung des Urlaubsanspruches sind die für die Gehaltseinstufung berücksichtigten Vordienstzeiten jedenfalls im selben Ausmaß anzurechnen.

(5) Die mehrfache Berücksichtigung ein- und desselben Zeitraumes ist unzulässig.

(6) Der Tag des fiktiven Dienstantrittes, der sich aus der Anrechnung von Vordienstzeiten ergibt, ist im Dienstvertrag oder bei bereits erstellten Dienstverträgen in einem Nachtrag zum Dienstvertrag festzuhalten.

Gehalt

§ 20

(1) Das Gehalt setzt sich aus dem Grundgehalt (§ 20) sowie aus einem allfälligen Gehaltszuschlag (§ 21) zusammen.

(2) $_1$Das monatliche Grundgehalt der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen ist im Sinne des § 3 für die Qualifikationsgruppen I bis V zu bemessen. $_2$Das Grundgehalt des konkreten Arbeitsplatzes ergibt sich aus der Zuteilung in eine der Qualifikationsgruppen.

(3) Für jede dieser Qualifikationsgruppen kann der Oberkirchenrat A.u.H.B. mit Zustimmung des Finanzausschusses der Generalsynode durch Verordnung Mindestgehälter festsetzen, soferne auf das Dienstverhältnis nicht eine bundesgesetzliche Regelung (z. B. für kirchlich bestellte Religionslehrer und Religionslehrerinnen) oder eine landesgesetzliche Regelung (z. B. für Kindergärtner und Kindergärtnerinnen, Hortner und Hortnerinnen) oder ein anderes Kirchengesetz (z. B. für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen, ABl. Nr. 153/1995) anzuwenden ist oder soferne für den Bereich ein Mindestlohntarif, ein Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung in Kraft ist.

(4) $_1$Bei der Erstellung bzw. Änderung dieser Verordnung nach Abs. 3 hat die Mitarbeitervertretung das Recht, durch Verhandlungen mitzuwirken; das Einvernehmen ist anzustreben. $_2$Die betroffenen kirchlichen Dienstgeber sind zu hören.

(5) Sofern durch Verordnung des Oberkirchenrates A.u.H.B. Mindestgehälter festgesetzt werden, sind Vereinbarungen unzulässig, mit denen geringere Entgelte als die festgelegten vereinbart werden.

(6) $_1$Bei der Festlegung der Gehälter ist auf die Marktlage für einzelne Berufsgruppen, insbesondere in den Regionen Österreich, z. B. in städtischen Ballungsräumen, Bedacht zu nehmen. $_2$Überzahlungen in konkreten Dienstverträgen sind zur Berücksichtigung persönlicher Verhältnisse und der Marktlage zulässig.

(7) Im Dienstvertrag kann vereinbart werden, dass mit dem Monatsgehalt allenfalls zu leistende Überstunden pauschal abgegolten werden, wobei jedoch auf die geltenden gesetzlichen Bestimmungen des staatlichen Rechts Bedacht zu nehmen ist.

Gehaltszuschläge

§ 21

[1]Gehaltszuschläge für erbrachte Zusatzleistungen bzw. erworbene Zusatzqualifikationen sind im Einzelfall bzw. durch die vom Oberkirchenrat A. B. und H. B. in gemeinsamer Sitzung erlassene Verordnung (§ 20 Abs. 3) festzulegen. [2]Zur Wirksamkeit der Verordnung ist neben der Zustimmung des Finanzausschusses der Generalsynode auch die Zustimmung der Mitarbeitervertretung erforderlich.

Fälligkeit des Gehaltes

§ 22

Das Gehalt wird am Letzten jedes Monats oder, wenn der Monatsletzte auf einen Sonn- oder Feiertag fällt, am vorhergehenden bankoffenen Tag jeweils im Nachhinein fällig, soferne im Dienstvertrag nichts anderes vereinbart wurde.

Sonderzahlungen

§ 23

(1) Außer den Monatsbezügen gebührt dem Dienstnehmer oder der Dienstnehmerin für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50% des Monatsgehaltes; diese ist viertel- bzw. halbjährlich mit dem Monatsbezug auszubezahlen.

(2) Während des Jahres eingetretene oder ausscheidende Dienstnehmer oder Dienstnehmerinnen erhalten den aliquoten Teil der Sonderzahlung.

Überstunden und Zeitausgleich

§ 24

(1) Jeder Dienstnehmer und jede Dienstnehmerin ist im gesetzlich zulässigen Rahmen über ausdrückliche Anordnung des Dienstvorgesetzten zur Mehrarbeit oder zu Mehrleistungsstunden verpflichtet.

(2) [1]Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die auf Grund ihres Dienstvertrages Tätigkeiten an Sonn- und Feiertagen erfüllen (z. B. Gemeindepädagogen und Gemeindepädagoginnen, Jugendreferenten und Jugendreferentinnen), gilt ihre Dienstzeit als Normaldienstzeit. [2]Ruhe- und Ersatzruhezeiten sind im Sinne der staatlichen Regelungen über Arbeitszeit und Arbeitsruhe vorzusehen. [3]Für Teilzeitbeschäftigte sind Mehrleistungsstunden innerhalb des Kalenderquartals durch Zeitausgleich abzugelten.

(3) [1]Sofern die Tätigkeit des Dienstnehmers oder der Dienstnehmerin nicht unter die Arbeitsruheverordnung der Evangelischen Kirche in Österreich, ABl. Nr. 100/1998, fällt, erfolgt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die zu Dienstleistungen außerhalb der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit herangezogen werden, die Abgeltung (der Zuschlag) für Mehrleistungsstunden auf Grund einer schriftlichen oder mündlichen, nachträglich vom Dienstgeber und vom Dienstnehmer bzw. von der Dienstnehmerin bestätigten Vereinbarung. [2]Sie kann entfallen, wenn eine Pauschalabgeltung vereinbart wurde.

(4) [1]Die Abgeltung erfolgt durch einen 50-%-igen Zuschlag des Stundensatzes, an Sonntagen sowie für Mehrleistungsstunden in der Nacht (nur von 22 Uhr bis 6 Uhr) mit einem Zuschlag von 100% des Stundensatzes, soferne die Tätigkeit des Dienstnehmers oder der Dienstnehmerin nicht unter die Bestimmungen der Arbeitsruheverordnung, ABl. Nr. 100/1998, fällt, und daher als Normalarbeitszeit zu werten ist. [2]Der Stundensatz errechnet sich bei Vollbeschäftigung aus dem Monatsgehalt nach der Formel

40 x 4,33 = 173,2 (Überstundenteiler) Monatsgehalt / 173,2 = Stundensatz

(5) [1]Für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsgehalt für jede geleistete Arbeitsstunde ein zusätzlicher Gehaltszuschlag, der vom zuständigen Oberkirchenrat festgesetzt wird, soferne die Tätigkeit des Dienstnehmers nicht unter die Bestimmungen der Arbeitsruheverordnung, ABl. Nr. 100/1998, fällt. [2]Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für die Feiertagsüberstunde ein Zuschlag von 100%. [3]Fällt der Dienst des Dienstnehmers unter die Bestimmungen der Arbeitszeitruheverordnung, tritt an die Stelle des gesetzlichen Feiertags der diesbezügliche freie Tag.

(6) Der Zeitausgleich erfolgt durch eine der Mehrleistungsstunden entsprechenden Gewährung von Freizeit.

(7) [1]Die geleisteten Überstunden sind entsprechend der Vereinbarung gemäß Abs. 3 monatlich abzurechnen und zu bezahlen oder durch Zeitausgleich abzugelten. [2]Der Anspruch auf Bezahlung oder Zeitausgleich für jeweils in einem Monat geleistete Überstunden erlischt, wenn er nicht binnen drei Monaten nach dem Letzten des Monats der Überstundenleistung schriftlich geltend gemacht wird.

Sondervergütungen

§ 25

[1]Für größere in sich abgeschlossene Arbeiten (Projekte) oder Leistungen, die eine besondere Anerkennung verdienen oder einen über das Normalmaß hinausgehenden Arbeitseinsatz erfordern, für herausragende Eigeninitiativen oder besondere innovatorische Leistungen können vom Dienstgeber jeweils angemessene Sondervergütungen bewilligt werden. [2]Sondervergütungen sollen in der Regel zwei Monatsgehälter nicht übersteigen und dienen nicht als Ersatz für eine Vorrückung.

§ 26

(1) Für Anspruch und Höhe einer Abfertigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen des staatlichen Rechts.

(2) Jeder Dienstgeber ist verpflichtet, nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen eine Abfertigungsrücklage zu bilden.

(3) Für Dienstverhältnisse, die mit bzw. nach dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen werden, sind alle Dienstgeber gemäß § 1 verpflichtet, die Beiträge nach dem Mitarbeitervorsorgegesetz an die Mitarbeitervorsorge-Kasse zu leisten, die vom Oberkirchenrat A. und H. B. festgelegt und bekannt gemacht worden ist, soferne für einzelne Bereiche nicht durch Betriebsvereinbarung eine andere Mitarbeitervorsorge-Kasse gewählt wurde.

Dienstwohnung

§ 27

[1]Sofern eine Dienstwohnung beigestellt wird, sind im Dienstvertrag entsprechende Vereinbarungen zu treffen. [2]Im Übrigen gelten die einschlägigen staatlichen gesetzlichen Bestimmungen.

Dienstauto

§ 28

(1) Die Benützung eines Dienstautos ist im Dienstvertrag zu regeln oder durch eine Entscheidung des Dienstgebers im Einzelfall zu genehmigen.

(2) Vom Dienstgeber sind benützungsberechtigte Dienstnehmer oder Dienstnehmerinnen entsprechend zu versichern, insbesondere sind Insassenunfallversicherungen abzuschließen.

Diensttelefon und Internetzugang

§ 29

[1]Die für den Dienst zur Verfügung gestellten Fernsprecheinrichtungen, der Zugang zum Internet u. ä. sind ausschließlich für dienstliche Zwecke zu benützen, soferne im Dienstvertrag nicht eine abweichende Regelung getroffen worden ist. [2]Aufruf von Internetseiten mit gesetzwidrigem und verletzendem oder gewaltbetontem Inhalt sowie die Nutzung von kostenpflichtigen Seiten für persönliche und private Zwecke stellen einen Tatbestand dar, der den Dienstgeber zu dienstrechtlichen Maßnahmen, einschließlich der fristlosen Entlassung, berechtigt.

Gehaltsvorschuss

§ 30

(1) Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnis wenigstens ein Jahr gedauert hat, können unverzinsliche Gehaltsvorschüsse über schriftliches, begründetes Ansuchen durch den Dienstgeber bewilligt werden, wenn die Notwendigkeit einer augenblicklichen Hilfe festgestellt wird.

(2) [1]Gehaltsvorschüsse sind höchstens bis zu einem Betrag in Höhe eines Viertels des Bruttojahresbezuges zu gewähren. [2]In dieses Viertel der Jahresbezüge sind jedoch die bereits vorgemerkten Verbotsraten infolge freiwilliger Gehaltsabtretungen, Gehaltsverpfändungen oder infolge von gerichtlichen Zahlungsverboten einzurechnen.

(3) Die Rückzahlung der Vorschüsse hat durch Abzüge von den Monatsgehältern in gleichen Raten längstens innerhalb von 24 Monaten, in berücksichtigungswürdigen Einzelfällen innerhalb von 36 Monaten, vom Tage der Vorschussgewährung an zu erfolgen.

(4) [1]Zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses sind aushaftende Vorschussbeträge fällig. [2]Die Vorschüsse sind aus allen Bezügen und aus dem Vermögen des Dienstnehmers oder der Dienstnehmerin hereinzubringen, bei Todesfällen aber niemals aus den Pensionszuschüssen und sonstigen Ansprüchen ihrer Witwe bzw. Witwer und Waisen.

(5) Die Zinsenersparnisse bei unverzinslichen oder zinsverbilligten Gehaltsvorschüssen und Arbeitgeberdarlehen sind gemäß der jeweiligen Sachbezugswerteverordnung aufgrund des Einkommensteuergesetzes 1988 vom Dienstgeber bei der Lohnsteuer zu versteuern und allenfalls dafür Sozialversicherungsbeiträge zu leisten, soweit nicht eine teilweise Einkommensteuerbefreiung vorliegt.

Geldaushilfen und soziale Zuwendungen

§ 31

(1) In Krankheits-, Unglücks- oder sonstigen berücksichtigungswürdigen Fällen, aus denen Dienstnehmern oder Dienstnehmerinnen unvorhergesehene, nicht von Dritten zu ersetzende Ausgaben erwachsen, welche im Verhältnis zu ihrem Einkommen eine außergewöhnliche Belastung darstellen, können Geldaushilfen gewährt werden, deren Höhe entsprechend der Berücksichtigungswürdigkeit des einzelnen Falles vom Dienstgeber festgesetzt werden und in der Regel drei Monatsgehälter nicht übersteigen sollen.

(2) Der Dienstgeber ist zur Gewährung von freiwilligen sozialen Zuwendungen ermächtigt.

Kirchliche Zuschusspension

§ 32

(1) Die Zuschussleistungen zur ASVG-Pension für alle weltlichen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Evangelischen Kirche A.u.H.B., allenfalls auch der Evangelischen Kirche A.B. sowie der Evangelischen Kirche H.B., werden entsprechend den Vereinbarungen mit der Mitarbeitervertretung von der Zuschusskasse öffentlichen Rechts (§ 479 ASVG) ‚Pensionsinstitut der Linz AG' (vormals Pensionsinstitut für Verkehr und öffentliche Einrichtungen), im Folgenden Pensionsinstitut, nach Maßgabe der jeweiligen Satzungen dieses Pensionsinstitutes erbracht.

(2) Als Gliederungen der Evangelischen Kirche A. B. bzw. der Evangelischen Kirche H. B. gemäß Art. 13 Abs. 1 und 2 KV können die in § 1 angeführten kirchlichen Dienstgeber die Evangelische Kirche A.u.H.B. beauftragen und bevollmächtigen, für sie und zu ihren Lasten zu denselben Bedingungen die Regelung gemäß Abs. 1 für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen ihres Bereichs in Anspruch zu nehmen.

(3) Jeder Dienstnehmer und jede Dienstnehmerin kann sich zur Leistung eines höheren Beitrages gemäß der Satzung des Pensionsinstituts verpflichten.

(4) Die Evangelische Kirche A.u.H.B. bzw. die Evangelische Kirche A.B. bzw. die Evangelische Kirche H.B. verpflichtet sich, zur Deckung der Leistungen des Pensionsinstituts 3,75% des Gehalts ihrer weltlichen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen und ab dem 1. Jänner 2003 bzw. ab dem Zeitpunkt des jeweiligen Dienstantritts oder der Beauftragung gemäß Abs. 2, monatlich an das Pensionsinstitut zu leisten.

(5) Bei vorzeitigem Ausscheiden eines Dienstnehmers oder einer Dienstnehmerin aus dem Dienst gelten für die Leistungsansprüche die betreffenden Bestimmungen der Satzung des Pensionsinstituts.

(6) Für alle Ansprüche gilt ausdrücklich der Vorbehalt, dass die Verpflichtung zur Leistung dann ganz oder teilweise entfällt, wenn sich die Wirtschaftslage des kirchlichen Dienstgebers derart verschlechtert hat, dass ihm die Erfüllung dieser Verpflichtung zum Teil oder zur Gänze billigerweise nicht zugemutet werden kann.

D.
Diätenrecht

Aufwandsentschädigungen

§ 33

(1) [1]Jeder Dienstnehmer und jede Dienstnehmerin hat Anspruch auf Vergütung des Aufwandes, der ihm oder ihr durch die dienstliche Verwendung außerhalb seines ständigen Dienstortes erwächst (Fahrtkosten, Tages- und Nächtigungsgebühren, sonstige Dienstreisespesen). [2]Aufwandsentschädigungen werden entweder im Einzelfall vom zuständigen Dienstgeber oder nach den in einer Verordnung des zuständigen Oberkirchenrates festgelegten Voraussetzungen und Sätzen gewährt.

(2) Ebenso besteht bei dienstlicher Verwendung innerhalb des Dienstortes (Dienstgänge) ein Anspruch auf Ersatz der Fahrtauslagen sowie sonstiger bei der Erledigung des dienstlichen Auftrages notwendig entstandener Auslagen nach den in einer Verordnung des zuständigen Oberkirchenrates festgelegten Voraussetzungen und Sätzen gewährt.

(3) Wird ohne eine entsprechende Bestätigung im Dienstreiseauftrag der eigene PKW verwendet, so sind statt des Kilometergeldes die Kosten der 2. Bahnklasse zu ersetzen.

(4) Der Dienstgeber kann an Stelle der Einzelvergütung für Fahrtspesen ein monatliches Kraftfahrzeugpauschale gewähren.

(5) Bei Benützung eines eigenen Fahrrades oder, wenn mangels eines öffentlichen Verkehrsmittels oder anderer Beförderungsmittel, Wegstrecken von mehr als zwei Kilometer zu Fuß zurückgelegt werden müssen, gebührt ein Kilometergeld entsprechend den für Bundesbedienstete geltenden Sätzen.

(6) Den Dienstnehmern oder Dienstnehmerinnen können auf die zu erwartenden Auslagen Vorschüsse gewährt werden.

(7) [1]Vergütungen der bei dienstlicher, regelmäßig wiederkehrender Verwendung innerhalb der Pfarrgemeinde entstehenden Kosten (Fahrtspesen oder sonstige bei der Erledigung des dienstlichen Auftrages erwachsende Auslagen) können durch Pauschalbeträge (pauschalierte Aufwandsentschädigungen) erfolgen. [2]Der Dienstgeber hat auf die allenfalls eintretende Pflicht zur Versteuerung hinzuweisen.

Auftragserteilung für Dienstreisen

§ 34

(1) [1]Wenn ein Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin nicht schon durch Dienstvertrag zu Dienstleistungen außerhalb des ständigen Dienstortes verpflichtet wird, ist die Ausführung einer Dienstreise an den schriftlichen Auftrag des Dienstvorgesetzten gebunden. [2]Die Dienstreise darf in diesem Fall erst nach Antragstellung angetreten werden.

(2) [1]Auslandsdienstreisen bedürfen der Genehmigung des Dienstgebers. [2]Eine Delegierung an den Dienstvorgesetzten gegen nachträgliche Kenntnisnahme durch das Vertretungsorgan ist zulässig.

Fahrtauslagen

§ 35

(1) [1]Für Dienstreisen sind grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel zu benützen. [2]Für die Benützung des eigenen Kraftfahrzeuges gelten die Bestimmungen des § 33.

(2) Bei Dienstreisen mit der Eisenbahn oder mit dem Flugzeug besteht Anspruch auf die Vergütung der Kosten der 2. Wagenklasse (Economy).

(3) Bei Dienstreisen, bei welchen über sechs Stunden der Fahrzeit in die Nachtzeit (22 bis 6 Uhr) fällt, kann ohne besondere Genehmigung der Liegewagen benützt werden.

Tages- und Nächtigungsgelder

§ 36

[1]Bei dienstlichen Verwendungen im Inland außerhalb des Dienstortes (Dienstreisen) werden vom Dienstgeber als Ersatz der Mehrauslagen Tages- und Nächtigungsgebühren gewährt. [2]Der Oberkirchenrat A.u.H.B. kann diese Gebühren sowie den Höchstbetrag für den Ersatz von Nächtigungskosten unter Bedachtnahme auf die Kosten einer angemessenen Unterkunft und Verpflegung durch Verordnung festlegen. [3]Überschreitungen des Höchstbetrages können in Ausnahmefällen vom Dienstgeber anerkannt werden.

Rechnungslegung

§ 37

1Dienstreiseabrechnungen sind binnen vier Wochen nach Beendigung der Dienstreise vom Dienstnehmer oder von der Dienstnehmerin persönlich unterfertigt vorzulegen. 2Sie sind vom Dienstvorgesetzten gegenzuzeichnen. 3Verstreicht die Frist, entfällt die Verpflichtung des Dienstgebers, Ersatz zu leisten, soferne nicht im Dienstverhältnis anderes vereinbart wird. 4Der Oberkirchenrat A.u.H.B. ist ermächtigt, mittels Verordnungen weitere Details der Dienstreiseabrechnung inklusive Abrechnung der Tages- und Nächtigungsgelder (§ 36) festzulegen.

E.
Schlussbestimmungen

Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

§ 38

(1) Die Dienstordnung tritt mit 1. September 2012 in Kraft.

(2) Es treten außer Kraft die kirchengesetzlichen Bestimmungen in ABl. Nr. 197/2002, 62/2003, 194/2004, 37/2006, 96/2008 und 201/2008.

§ 39

(1) § 19 Abs. 4 in der Fassung ABl. Nr. 14/2022 gilt für die ab 1. Feber 2022 abgeschlossenen Dienstverträge. Bereits in den Dienstverträgen erfolgte Vordienstzeitenanrechnungen für den Urlaubsanspruch bleiben von der Änderung des § 19 Abs. 4 unberührt.

(2) 1Die Novellierungen der Bestimmungen dieser Dienstordnung durch die Verfügung mit einstweiliger Geltung, ABl. Nr. 16/2025, treten rückwirkend mit 1. Jänner 2025 in Kraft. 2Soweit in anderen kirchenrechtlichen Bestimmungen auf die novellierten Bestimmungen verwiesen wird, gilt der Verweis in diesen Bestimmungen als Verweis auf die novellierte Bestimmung der Dienstordnung. 3Bestehende Verordnungen auf der Grundlage der Dienstordnung 2012 nach Maßgabe der bisherigen gesetzlichen Bestimmungen gelten bis zur Neuerlassung von Verordnungen durch den Oberkirchenrat A.u.H.B. weiter.