

# Kirchliche Arbeitsvertragsordnung für Angestellte (KAVO)

Vom 28. November 2007

## Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

### § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die in einem Arbeitsverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen stehen.

- (2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für
- a) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
  - b) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege,
  - c) Personen, die für einen festen begrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Volontärinnen oder Volontäre sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
  - d) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
  - e) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
  - f) Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter,
  - g) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
  - h) Beschäftigte, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,
  - i) Lehrkräfte und Lehrbeauftragte an Fachhochschulen und Hochschulen sowie privatrechtlich beschäftigte Pfarrerinnen und Pfarrer, soweit diese nicht durch eine gesonderte Regelung erfasst werden.

(3) Neben den Regelungen der §§ 1 bis 39 gelten Sonderregelungen für nachstehende Beschäftigtengruppen

- a) Beschäftigte als Lehrkräfte (SR 1-3a KAVO),
- b) Beschäftigte, die Freizeiten durchführen (SR 1-3b KAVO).

### § 2

#### Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; die/der Beschäftigte erhält eine Ausfertigung .
- (2) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Dies gilt auch für Nebenabreden zur Änderung dieses Schriftformerfordernisses. <sup>3</sup>Sie können gesondert gekündigt werden.
- (4) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. <sup>2</sup>Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss gekündigt werden. <sup>3</sup>Die Arbeitsvertragsparteien können hiervon abweichend eine Probezeit im gesetzlich zulässigen Umfang vereinbaren.

### § 3

#### Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte hat den anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu leisten. <sup>2</sup>Das Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der übernommenen Verantwortung im Dienst von Kirche und Diakonie nach Maßgabe der Verordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Föderation Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland in der jeweils geltenden Fassung entsprechen.

(2) Die/Der Beschäftigte hat über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(3) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte darf von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre/seine Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(4) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat die/der Beschäftigte ihrem/seinem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der/des Beschäftigten oder berechnete Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.

(5) <sup>1</sup>Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung des Betriebs- oder Vertrauensarztes nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. <sup>2</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.

(6) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte hat ein Recht auf Einsicht in ihre/seine vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie/Er kann das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie/Er kann Auszüge oder Kopien aus ihren/seinen Personalakten erhalten.

#### § 4

##### Versetzung, Abordnung, Zuweisung

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

##### Anmerkung zu Absatz 1:

- Abordnung ist die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*
- Versetzung ist die vom Arbeitgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

(2) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Arbeitgeber zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

##### Anmerkung zu Absatz 2:

*Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil dieser KAVO nicht zur Anwendung kommt.*

(3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter beste-

hendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei einem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). <sup>2</sup>§ 613 a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

##### Anmerkung zu Absatz 3:

*Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.*

#### § 5

##### Qualifizierung

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte sind verpflichtet, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten durch berufliche Fortbildung aufrecht zu erhalten und weiter zu entwickeln. <sup>2</sup>Der Dienstgeber ist verpflichtet, hierfür entsprechende Voraussetzungen zu schaffen.

(2) Näheres regelt die jeweils geltende Fortbildungsordnung.

### Abschnitt II Arbeitszeit

#### § 6

##### Regelmäßige Arbeitszeit

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für Beschäftigte durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Die Arbeitswoche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr.

(2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

(4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/ Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

(5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) <sup>1</sup>Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. <sup>2</sup>Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen. <sup>3</sup>Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte im Verkündigungsdienst. <sup>4</sup>Für diese Beschäftigten verringert sich die Zahl der arbeitsfreien Sonntage auf mindestens sechs im Kalenderjahr. <sup>5</sup>Abweichende und/oder konkretisierende Regelungen sind durch Dienstvereinbarung möglich.

(7) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle.

(8) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 1 kann durch Dienstvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um bis zu drei Stunden auf bis zu 37 Stunden verkürzt werden; die Vergütung vermindert sich entsprechend dem Verhältnis der gekürzten Arbeitszeit zur Arbeitszeit nach Absatz 1. <sup>2</sup>Ohne Auswirkungen auf die Vergütung kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit abweichend von Absatz 1 durch Dienstvereinbarung um bis zu drei Stunden auf bis zu 43 Stunden erhöht werden. <sup>3</sup>Für Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 50 v. H. der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines entsprechenden Vollbeschäftigten gilt diese Regelung nicht.

## § 7

### Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die die vereinbarte Obergrenze bei einem eingerichteten Arbeitszeitkonto nach § 10 außerhalb der darin genannten maximal möglichen Plusstundenzahl überschreiten, und angeordnet worden sind.

#### Anmerkung zu Absatz 8:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

## § 8

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

a)	für Überstunden in den Entgeltgruppen 1–9 in den Entgeltgruppen 10–15	25 v.H., 15 v.H.,
b)	für Nachtarbeit	10 v.H.,
c)	für Sonntagsarbeit	25 v.H.,
d)	bei Feiertagsarbeit	35 v.H.,
e)	für Arbeit an Samstagen von 13 bis 22 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt	5 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis e wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche. <sup>6</sup>Die Regelungen der Buchstaben c und d gelten nicht für Beschäftigte im Verkündigungsdienst.

#### Anmerkung zu Absatz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

#### Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

(2) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. <sup>5</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 zulässig ist. <sup>6</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>7</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>8</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

(3) <sup>1</sup>Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird nach dem einschlägigen Tarifvertrag des Bundes in der jeweils geltenden

Fassung geregelt. <sup>2</sup>Bis zum In-Kraft-Treten einer Regelung nach Satz 1 gelten die bisher geltenden Bestimmungen fort.

(4) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 97,13 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,58 Euro pro Stunde.

(5) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 37 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,22 Euro pro Stunde.

#### § 9 Bereitschaftszeiten

<sup>1</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

<sup>3</sup>Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

#### § 10 Arbeitszeitkonto

(1) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung ein Arbeitszeitkonto auf Grundlage der Absätze 2 bis 7 eingeführt werden. <sup>2</sup>In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird.

(2) <sup>1</sup>In das Arbeitszeitkonto werden Plus- und Minusstunden und Zeiten, die durch die Faktorisierung von Überstunden, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft sowie von Zeitzuschlägen (§ 8 Abs. 1) entstehen, eingestellt. <sup>2</sup>Bei Plus- oder Minusstunden handelt es sich um tatsächlich durch die/den Beschäftigte/n geleistete Arbeitsstunden die positiv oder negativ von der vertraglich vorgesehenen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) abweichen.

(3) Der/Dem Beschäftigten ist jederzeit Einsicht in ihr/sein Arbeitszeitkonto zu gewähren.

(4) <sup>1</sup>Pro Kalendermonat kann bei einem Vollzeitverhältnis von der monatlichen Soll-Arbeitszeit um jeweils bis zu maximal 25 Plusstunden bzw. bis zu 25 Minusstunden abgewichen werden. <sup>2</sup>Bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis verringert sich die maximal zulässige monatliche Plus- bzw. Minusstundenzahl entsprechend der verringerten Arbeitszeit. <sup>3</sup>Wird die maximale monatliche Plusstundenzahl überschritten, so verfallen diese Plusstunden, soweit es sich nicht um Überstunden handelt.

(5) <sup>1</sup>Der Saldo des Arbeitszeitkontos darf maximal 100 Plusstunden betragen. <sup>2</sup>Darüber hinaus ist die/der Beschäftigte nicht zur Leistung von Plusstunden verpflichtet und berechtigt, es sei denn, diese werden durch den Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet. <sup>3</sup>Solche angeordneten Stunden werden in das Arbeitszeitkonto eingestellt.

(6) Der Saldo des Arbeitszeitkontos darf nicht mehr als 30 Minusstunden ausweisen.

(7) <sup>1</sup>Der Saldo des Arbeitszeitkontos soll jeweils zu einem vorher definierten Stichtag eines Kalenderjahres ausgeglichen werden (§ 12); dies gilt auch für Minusstunden. <sup>2</sup>Der jeweilige Stichtag ist in der Dienstvereinbarung nach Absatz 1 festzulegen. <sup>3</sup>Ist ein Ausgleich des Saldos aus dienstlichen, betrieblichen oder in der Person der/des Beschäftigten liegenden Gründen zu dem festgelegten Stichtag nicht möglich, so kann das Stundenguthaben über den Stichtag hinaus erhalten werden. <sup>4</sup>Dies gilt entsprechend auch für Minusstunden.

#### Erläuterung:

*Überstunden dürfen nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes angeordnet werden. Arbeitsrechtliche Grundsätze sowie die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sind bei der Anordnung sowie deren Umfang zu beachten.*

#### § 11 Ausgleich des Arbeitszeitkontos

(1) Die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos erfolgt entsprechend den Grundsätzen der Gewährung von Erholungsurlaub.

(2) <sup>1</sup>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeitkonto bis zum Austritt auszugleichen. <sup>2</sup>Ist ein Ausgleich aus dienstlichen Gründen nicht möglich, sind die angesparten Zeiten abzugelten.

(3) Im Fall des Todes der/des Beschäftigten werden vorhandene Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.

(4) Weitere Einzelheiten können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

#### § 12 Langzeitkonten

<sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung oder einzelvertragliche Regelung können Langzeitkonten eingerichtet werden. <sup>2</sup>In die Langzeitkonten können über das Kalenderjahr hinausgehende Anspaararbeitszeiten eingestellt werden. <sup>3</sup>Die Anspaararbeitszeiten können z. B. für Zusatzurlaub oder Vorruhestandsregelungen verwendet werden.

#### Anmerkung zu Abschnitt III/Arbeitszeit:

*Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Abs. 6 und 7) möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 10 verzichtet werden. Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Abs. 4 enthalten. Bei In-Kraft-Treten dieser Arbeitsrechtsregelung bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.*

### Abschnitt III Eingruppierung und Entgelt

#### § 13 Eingruppierung

[Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit einer Entgeltordnung geregelt.]

#### § 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/ seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/ er diese mindestens zwei Monate ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 3 Satz 1 und 2 ergeben hätte.

#### § 15 Tabellenentgelt

(1) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

(2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage Entgelttabelle.

#### Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2:

Abweichend von Absatz 1 Satz 2 erhalten Beschäftigte im Pflegedienst

- a) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr Va mit Aufstieg nach Kr VI, Kr V mit Aufstieg nach Kr Va und weiterem Aufstieg nach Kr VI
- in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3,
  - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
  - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4;
- b) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr V mit Aufstieg nach Kr VI
- in der Stufe 1 den Tabellenwert der Stufe 2,
  - in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3,
  - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
  - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4;
- c) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr V mit Aufstieg nach Kr Va
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,

- in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6;
- d) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr IV mit Aufstieg nach Kr V und weiterem Aufstieg nach Kr Va
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6;
- e) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr IV mit Aufstieg nach Kr V
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5;
- f) in der Entgeltgruppe 4 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr II mit Aufstieg nach Kr III und weiterem Aufstieg nach Kr IV sowie Kr III mit Aufstieg nach Kr IV
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 4,
  - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 5,
  - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 6;
- g) in der Entgeltgruppe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr I mit Aufstieg nach Kr II
- in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 4 Stufe 6.

#### § 16 Stufen der Entgelttabelle

(1) Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen.

#### Anmerkung zu Absatz 1:

I.

Abweichend von Absatz 1 ist Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
- Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb,
  - Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb,
  - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vc (vorhandene Beschäftigte),
  - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus VI b (Lehrkräfte, vorhandene Beschäftigte);
- b) in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
- Vergütungsgruppe VIII mit und ohne Aufstieg nach VII sowie nach Aufstieg aus IXa / IXb;
- c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
- Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X (vorhandene Beschäftigte),
  - Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb,
  - Vergütungsgruppe X (vorhandene Beschäftigte).

In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach neun Jahre in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der

- Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb,
- Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc)

erreicht .

## II.

Abweichend von § 16 Abs. 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst Eingangsstufe

- a) in der Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Kr XI mit Aufstieg nach Kr XII,
  - Kr VIII mit Aufstieg nach Kr IX,
  - Kr VII mit Aufstieg nach Kr VIII (9b);
- b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Kr XII mit Aufstieg nach Kr XIII,
  - Kr X mit Aufstieg nach Kr XI,
  - Kr IX mit Aufstieg nach Kr X,
  - Kr VI mit Aufstieg nach Kr VII,
  - Kr VII ohne Aufstieg,
  - Kr VI ohne Aufstieg;
- c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Kr Va mit Aufstieg nach Kr VI,
  - Kr V mit Aufstieg nach Kr Va und weiterem Aufstieg nach Kr VI,,
  - Kr V mit Aufstieg nach Kr Va;
- d) in der Entgeltgruppe 9b die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Kr VI mit Aufstieg nach Kr VII;
- e) in der Entgeltgruppe 9b die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Kr VI ohne Aufstieg;
- f) in der Entgeltgruppe 8 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Kr IV mit Aufstieg nach Kr V.

## III.

Abweichend von § 16 Abs. 3 gelten für die Beschäftigten im Pflegedienst für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

- a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr XII mit Aufstieg nach Kr XIII,
- b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr X mit Aufstieg nach Kr XI,
- c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr IX mit Aufstieg nach Kr X,
- d) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr VII mit Aufstieg nach Kr VIII,
- e) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr VI mit Aufstieg nach Kr VII, Kr VII ohne Aufstieg,
- f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr VI ohne Aufstieg,

erreicht.

(2) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben

Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. <sup>3</sup>Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2011 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. <sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. <sup>5</sup>Vorhergehende Tätigkeiten bei kirchlichen oder diakonischen Dienstgebern finden grundsätzlich Berücksichtigung .

Anmerkungen zu Absatz 2:

1. *Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.*
2. *Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt.*

(3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in der Anmerkung zu § 16 Abs. 1 geregelt.

(4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht.

## § 17

## Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

(3) <sup>1</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Absatz 2 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber

nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>2</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>3</sup>Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>5</sup>Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

#### Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

### § 18 Variables Entgelt

<sup>1</sup>Variables Entgelt kann in Einrichtungen mit mindestens 100 Beschäftigten, für die diese Arbeitsrechtsregelung Anwendung findet, gewährt werden. <sup>2</sup>Die Geltung der ANLAGE VARIABLES ENTGELT bedarf einer Dienstvereinbarung. <sup>3</sup>Abweichende Regelungen zur Ausgestaltung des variablen Entgelts nach Satz 2 sind möglich.

### § 19 Erschwerniszuschläge

(1) <sup>1</sup>Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

(2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten

- a) mit besonderer Gefährdung,
- b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
- c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
- d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
- e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

(3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.

(4) Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v. H. – in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2.

(5) <sup>1</sup>Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden durch eine Arbeitsrechtsregelung vereinbart. <sup>2</sup>Bis zum In-Kraft-Treten einer entsprechenden Arbeitsrechtsregelung gelten die bisherigen Regelungen fort.

### § 20 Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten,

in allen Entgeltgruppen 50 v. H.

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

#### Anmerkung zu Absatz 2:

Bei der 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. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. 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.

(3) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
  - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
  - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
  - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Beschäftigte nur wegen der Höhe des zustehen-

den Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

- (4) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (5) <sup>1</sup>Beschäftigte, die bis zum 31. März 2007 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. <sup>2</sup>In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## § 21

### Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 27, § 28 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

#### Anmerkungen zu den Sätzen 2 und 3:

- <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.
- <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.
- Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v. H. des Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

## § 22

### Entgelt im Krankheitsfall

- (1) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs

Wochen das Entgelt nach § 21. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

#### Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

*Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.*

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Dienstgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.
- (3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 32 Abs. 3)

von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und

von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

- (4) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die/der Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. <sup>3</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der/des Beschäftigten gehen insoweit auf den Dienstgeber über.

## § 23

### Besondere Zahlungen

- (1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte

dem Dienstgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Dienstgeber ein.<sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht.<sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses.<sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2)<sup>1</sup>Beschäftigte erhalten eine Treueleistung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 32 Abs. 3)

von 10 Jahren	in Höhe von 75,- brutto,
von 20 Jahren	in Höhe von 150,- brutto,
von 30 Jahren	in Höhe von 225,- brutto,
von 40 Jahren	in Höhe von 300,- brutto.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten die Treueleistung in voller Höhe.

(3)<sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten, der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Partnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt.

<sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der Verstorbenen/des Verstorbenen gezahlt.<sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto der/des Beschäftigten hat befreiende Wirkung.

#### § 24

##### Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1)<sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist.<sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am 16. des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union.<sup>3</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

(2)<sup>1</sup>Soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(3)<sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.<sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt.<sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4)<sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.<sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt.<sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerungszuschläge) pauschaliert werden.

#### § 25

##### Betriebliche Altersversorgung

(1)<sup>1</sup>Der Dienstgeber ist verpflichtet, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten bei einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungseinrichtung sicherzustellen.<sup>2</sup>Erfüllt der Arbeitgeber die Voraussetzungen für den Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung mit einer Zusatzversorgungseinrichtung nach Satz 1 nicht, so hat er eine andere vergleichbare zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung sicherzustellen.

(2)<sup>1</sup>Besteht grundsätzlich für die Beschäftigten Versicherungspflicht in einer bestimmten Zusatzversorgungseinrichtung, und ist die/der Beschäftigte von der Versicherungspflicht bei dieser Zusatzversorgungseinrichtung befreit, so kann ihr/ihm auf Antrag ein Zuschuss zu den Beiträgen einer anderen berufsständigen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung gewährt werden.<sup>2</sup>Dieser Zuschuss darf den Beitrag nicht übersteigen, den der Arbeitgeber an die Zusatzversorgungskasse abzuführen hätte, wenn die/der Beschäftigte nicht von der Zusatzversicherungspflicht befreit wäre.

(3)<sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte kann verlangen, dass nach § 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung die Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt durchgeführt wird, sofern die gesetzlichen Höchstgrenzen nicht bereits durch Arbeitgeberbeiträge zur Zusatzversorgung ausgeschöpft sind.<sup>2</sup>Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt bestimmen sich nach deren Satzung in der jeweils gültigen Fassung.

#### § 26

##### Beschäftigungssicherung

(1)<sup>1</sup>In wirtschaftlichen Notlagen von Dienststellen bzw. Einrichtungen können Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung durch Dienstvereinbarung befristet die Arbeitsentgelte um bis zu 10 von Hundert reduzieren.<sup>2</sup>Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Dienststelle bzw. die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbstständig arbeitender Teil nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen, wenn eine/ein im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vorgeschlagene Wirtschaftsprüferin/vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer oder eine/ein sonstige Sachverständige/sonstiger Sachverständiger dies bestätigt.

(2) Einzelheiten regelt die Anlage BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG.

#### Abschnitt IV

##### Urlaub und Arbeitsbefreiung

#### § 27

##### Erholungsurlaub

(1)<sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21).<sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der

Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage
und	
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

<sup>3</sup>Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

<sup>4</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>5</sup>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. <sup>6</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 6:

*Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.*

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- <sup>1</sup>Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>2</sup>Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 28  
Zusatzurlaub

(1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten

- bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte des Bundes, denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 2 oder Abs. 6 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

- je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
- je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

(3) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach dieser Arbeitsrechtsregelung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr

gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. <sup>4</sup>Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 27 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Im Übrigen gilt § 27 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

Anmerkung zu den Absätzen 1 und 2:

<sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 un-schädlich.

§ 29  
Arbeitsbefreiung, Sonderurlaub

(1) Die Freistellung von der Arbeit ist ohne Fortzahlung des Entgelts (Sonderurlaub) und mit Fortzahlung des Entgelts (Arbeitsbefreiung) möglich.

(2) <sup>1</sup>Arbeitsbefreiung ist aus folgenden Anlässen zu gewähren:

- schwere Erkrankung von Ehegatten, Lebenspartner/innen, Kindern über 12 Jahren, Eltern und Geschwistern im gemeinsamen Haushalt  
jeweils ein Arbeitstag im Kalenderjahr;
- schwere Erkrankung eines im eigenen Haushalt lebenden Kindes unter 12 Jahren oder dessen Betreuungsperson, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch gemäß § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr;
- Tod von Ehegatten, Lebenspartner/innen, Kindern, Eltern und Geschwistern  
jeweils zwei Arbeitstage;
- Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin  
jeweils ein Arbeitstag;
- Umzug aus einem betrieblichen Grund an einen anderen Ort  
ein Arbeitstag;
- 10-, 20-, 30- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum  
ein Arbeitstag;
- der Taufe, Konfirmation, Erstkommunion eines Kindes oder Eheschließung der/des Beschäftigten  
ein Arbeitstag;
- erforderliche Zeit ärztlicher Behandlung, soweit dies nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit notwendig ist:  
erforderlich nachgewiesene Abwesenheit einschließlich erforderlicher Wegezeiten;

<sup>2</sup>Darüber hinaus wird die/der Beschäftigte zur Ausübung eines kirchlichen Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse unter Fortzahlung des Entgelts für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt. <sup>3</sup>Soweit dienstliche Gründe nicht entgegen stehen, gilt

die Regelung des Satzes 2 auch für die Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag.

(3) Der Dienstgeber kann in sonstigen begründeten Fällen Arbeitsbefreiung von bis zu fünf Arbeitstagen gewähren.

Anmerkung zu Absatz 3:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach § 29 Abs. 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) <sup>1</sup>Wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, soll auf Antrag in den folgenden Fällen Sonderurlaub gewährt werden:

- a) tatsächliche Betreuung und Pflege eines Kindes unter 18 Jahren, für das das Sorgerecht besteht;
- b) tatsächliche Betreuung und Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

<sup>2</sup>Darüber hinaus kann Sonderurlaub aus wichtigem Grund gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(5) Sonderurlaub gilt nicht als Beschäftigungszeit.

## Abschnitt V

### Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### § 30

##### Befristete Arbeitsverträge

- (1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.
- (2) Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund kann für die Dauer von drei Jahren abgeschlossen werden.

#### § 31

##### Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
  - a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte erstmals Anspruch auf die Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) hat,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten

Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) <sup>1</sup>Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

#### § 32

##### Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) <sup>1</sup>Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) <sup>1</sup>Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. <sup>2</sup>Soweit die/der Beschäftigte beim In-Kraft-Treten dieser Arbeits- und Dienstvertragsordnung aufgrund der bisher geltenden Arbeitsrechtsregelung unkündbar war, verbleibt es dabei.

(3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 29, es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. <sup>3</sup>Wechseln Beschäftigte zwischen Dienstgebern, die vom Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung erfasst werden, können Zeiten bei dem anderen Dienstgeber als Beschäftigungszeit anerkannt werden. <sup>4</sup>Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber oder einem kirchlichen oder diakonischen Dienstgeber, sofern die Berücksichtigung zugesagt wurde.

Erläuterung:

Ein wichtiger Grund ist im Sinne von § 626 BGB zu begreifen.

**Auszug aus § 613 a BGB:**

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeits-

*verhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden.*

§ 33

Außerordentliche Kündigung

Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist unter anderem

1. ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche oder ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt,
2. der Austritt aus der evangelischen Kirche oder einer in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland organisierten Kirche.

§ 34

Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können Beschäftigte ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

**Abschnitt VI**

**Übergangs- und Schlussvorschriften**

§ 35

Ausschlussfrist

- (1) <sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 36

Begriffsbestimmungen

Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 5) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

§ 37

Reisekosten

Für die Erstattung von Reisekosten kommt die Reisekostenverordnung der Föderation Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland in der jeweils gültigen Fassung zur Anwendung.

§ 38

Forderungsübergang bei Dritthaftung

Kann die/der Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen der ihr oder ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Entgelt gezahlt hat.

§ 39

Übergangsvorschriften

(1) Abweichend von § 20 Abs. 2 Satz 1 beträgt der Vomhundertsatz der Jahressonderzahlung

im Kalenderjahr 2008	20,
im Kalenderjahr 2009	30 und
in den Kalenderjahren 2010 und 2011	40.

(2) Zum Ausgleich der verminderten Jahressonderzahlung werden die Beschäftigten in den Jahren 2008 bis 2011 jeweils an einem Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt.

(3) Beschäftigte mit der vollen Arbeitszeit, für die die Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü) Anwendung findet, erhalten in den Jahren 2008 bis 2011 mindestens eine Jahressonderzahlung in Höhe der bisher gewährten jährlichen Zuwendungen (Arbeitsrechtsregelungen 2/2003, 6/2003 Ziff. 2 und 2/2006), sofern der nach Absatz 1 errechnete Jahressonderzahlungsbetrag unter diesem Wert liegt. Es gilt § 24. Abs. 2.

(4) Beschäftigte werden zur Betreuung jedes im eigenen Haushalt lebenden unterhaltsberechtigten Kindes bis zu 12 Jahren an einem Arbeitstag im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. Satz 1 gilt bis zum In-Kraft-Treten einer Arbeitsrechtsregelung zur Familienförderung für den Bereich der Vereinigten Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, die die Beschäftigten insoweit nicht schlechter stellen darf.

§ 40

In-Kraft-Treten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2008 in Kraft.

## Anlage Entgelttabelle zu § 15 Abs. 2 KAVO

### Entgelttabelle zur KAVO

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren
15	3 195	3 550	3 685	4 155	4 515	
14	2 890	3 210	3 400	3 685	4 120	
13	2 660	2 955	3 115	3 425	3 865	
12	2 410	2 675	3 060	3 395	3 825	
11	2 320	2 580	2 770	3 060	3 475	
10	2 235	2 485	2 675	2 865	3 230	
9	1 970	2 190	2 300	2 610	2 850	
8	1 850	2 055	2 155	2 240	2 335	2 400
7	1 730	1 920	2 050	2 145	2 215	2 285
6	1 695	1 885	1 980	2 070	2 135	2 200
5	1 620	1 800	1 890	1 985	2 050	2 100
4	1 540	1 710	1 825	1 895	1 960	2 000
3	1 515	1 685	1 730	1 810	1 865	1 915
2	1 395	1 545	1 595	1 645	1 750	1 860
1	je 4 Jahre	1 235	1 260	1 290	1 315	1 385

## Anlage Variable Entgelte zu § 18 KAVO

### § 1 Variable Entgelte

<sup>1</sup>Variable Entgelte können durch Dienstvereinbarung vorgesehen werden (§ 18 KAVO). <sup>2</sup>Sie können als Leistungsprämien oder Leistungszulagen gewährt werden. <sup>3</sup>Leistungszulagen dürfen im Einzelfall längstens für zwei Jahre gezahlt werden. <sup>4</sup>Leistungsentgelte können einzelnen Beschäftigten sowie Organisationseinheiten oder Teams gewährt werden.

### § 2 Leistungsbeurteilung

<sup>1</sup>Die Entscheidung über die Gewährung von Leistungsentgelten erfolgt mindestens einmal im Jahr aufgrund einer Leistungsbeurteilung anhand des analytischen Beurteilungsschemas (Anlage). <sup>2</sup>Die Leistungsbeurteilung erfolgt durch eine/einen vorgesetzte/n Beschäftigte/n, die/der in die Anwendung des Beurteilungssystems eingewiesen sein muss.

### § 3 Höhe und Zahlung der Leistungsentgelte

(1) <sup>1</sup>Der Mindestbetrag, der in der Dienststelle bzw. Einrichtung für Leistungsentgelte zur Verfügung zu stellen ist, wird durch Arbeitsrechtsregelung bestimmt. <sup>2</sup>Dieser Betrag kann durch Dienstvereinbarung erhöht werden.

(2) <sup>1</sup>Leistungszulagen werden mit dem monatlichen Entgelt ausgezahlt. <sup>2</sup>Der Zahlungszeitpunkt für Leistungsprämie ist in der Mitteilung über die Gewährung der Leistungsprämie anzugeben.

### § 4 Ergänzende Regelungen

Ergänzende Regelungen können durch Dienstvereinbarung getroffen werden.

## Anlage variables Entgelt – Beurteilungssystem

Die Beurteilung findet anhand der nachfolgenden Merkmale statt:

Beurteilungsmerkmal		z. B. anhand von:	Beurteilungsstufe				Punkte-wert
			A normal	B gut	C sehr gut	D überragend	
I	Arbeitsqualität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handlungskompetenz</li> <li>• Zielorientierung</li> <li>• Güte der Arbeit</li> <li>• Zufriedenheit der Adressaten</li> </ul>	0	6	12	24	
II	Arbeitseinsatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initiative</li> <li>• Belastbarkeit</li> <li>• Flexibilität</li> <li>• Selbstständigkeit</li> <li>• Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung</li> </ul>	0	6	12	24	
III	Zusammenarbeit/ Umfeldorientierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sozialkompetenz</li> <li>• Innovationsfähigkeit</li> <li>• Kommunikationsfähigkeit</li> <li>• Konfliktfähigkeit</li> <li>• Teamfähigkeit</li> </ul>	0	5	10	20	
IV	Arbeits Sorgfalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verantwortungsbewusstsein</li> <li>• Zuverlässigkeit, rationelles, kostenbewusstes Verhalten</li> <li>• Verbrauch und Behandlung von Arbeitsmitteln aller Art</li> <li>• Einhaltung der Bestimmungen zur Arbeitssicherheit</li> </ul>	0	4	8	16	
V	Arbeitsquantität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umfang der Arbeitsergebnisse</li> <li>• Arbeitsintensität/Zeitnutzung</li> </ul>	0	4	8	16	
<b>Gesamtergebnis:</b>							

Die Beurteilungen definieren sich:

A = Die/Der Beschäftigte erbringt die arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.

B = Die Leistungen der/des Beschäftigten liegen (ersichtlich) über den arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.

C = Die Leistungen der/des Beschäftigten liegen wesentlich über den arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.

D = Die Leistungen der/des Beschäftigten übertreffen in hohem Maße die arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.

Für die Zahlung eines Leistungsentgelts ist mindestens eine Gesamtpunktzahl von 25 Punkten erforderlich.

## Anlage Beschäftigungssicherung zu § 26 Abs. 2 KAVO

### § 1

#### Vorübergehende wirtschaftliche Notlage

Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Dienststelle oder Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständig arbeitender Teil nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und wenn in ein im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer oder sonstiger Sachverständiger dies bestätigt.

### § 2

#### Vorübergehende Absenkung der Personalkosten

<sup>1</sup>Zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen infolge einer festgestellten wirtschaftlichen Notlage i. S. des § 1 kann für die Beschäftigten einer Dienststelle oder Einrichtung i. S. des § 1 durch Dienstvereinbarung zwischen der Leitung und der Mitarbeiterver-

setzung festgelegt werden, dass die Personalkosten vorübergehend bis zu maximal zehn Prozent abgesenkt werden können, z. B.:

- a) die jährliche Sonderzahlung,
- b) die wöchentliche Arbeitszeit,
- c) sonstige Vergütungsbestandteile.

<sup>2</sup>In der Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass die/der einzelne Beschäftigte gegenüber der Leitung erklären kann, welche der Möglichkeiten der Buchstaben a) bis c) sie bzw. er in Anspruch nehmen will.

### § 3

#### Dienstvereinbarung

(1) <sup>1</sup>Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 2 ist, dass der Dienstgeber der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung darlegt. <sup>2</sup>Dazu ist der Einblick in die dafür erforderlichen Unterlagen zu gewähren und die unmittelbare Unterrichtung durch den Prüfer gemäß § 1 zu ermöglichen. <sup>3</sup>Leitung und Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt.

(2) Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden:

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Absenkung führen;
2. die Bereitschaftserklärung des Dienstgebers, ein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage zu entwickeln;
3. die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Mitarbeitervertretung und Leitung, in dem laufend die Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird. Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Senkung der Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der Mitarbeitervertretung des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen gemäß § 25 MVG.EKD hinzuzuziehen;
4. die Verpflichtung des Dienstgebers, während der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen;
5. ob und welche Beschäftigte aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden sollen;
6. die Laufzeit der vorübergehenden Absenkung festzulegen und die Verpflichtung des Dienstgebers, nach Ende der Laufzeit die festgelegten Bezüge gemäß der KAVO zu bezahlen.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeitervertretung und Leitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. <sup>2</sup>Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Abs. 2 Nr. 4 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB stattfindet. <sup>3</sup>Die Laufzeit der Dienstvereinbarung endet vorfristig, wenn die Mitarbeitervertretung nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.

(4) <sup>1</sup>Die Dienstvereinbarung ist vor ihrem Abschluss der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission zur Genehmigung vorzulegen. <sup>2</sup>Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn die Voraussetzungen des § 3 eingehalten sind.

## Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte (SR 1 - 3a KAVO)

Vom 28. November 2007

### Nr. 1

Zu § 1 Abs. 3 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte an evangelischen Schulen in der Trägerschaft der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen, deren Personalkosten auf der Grundlage des „Thüringer Gesetzes über Schulen in freier Trägerschaft“ durch staatliche Finanzhilfen bezuschusst werden.

### Nr. 2

Zu § 3 Abs. 5 – Ärztliche Untersuchung –

Es gelten die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten durch die Schulen allgemein erlassen sind.

### Nr. 3

Zu Abschnitt II – Arbeitszeit –

- (1) Abschnitt II findet keine Anwendung.
- (2) Es gelten die Bestimmungen für die Lehrer im staatlichen Schuldienst entsprechend.

### Nr. 4

Zu Abschnitt III – Eingruppierung und Entgelt –

Bei entsprechenden Anforderungen an die Lehrkräfte dürfen die Eingruppierung und Vergütung nicht wesentlich hinter denen der Lehrkräfte an vergleichbaren staatlichen Schulen zurückbleiben.

**Nr. 5**

Zu §§ 27 und 28 – Erholungsurlaub und Zusatzurlaub –

- (1) <sup>1</sup>Die §§ 27 und 28 finden keine Anwendung. <sup>2</sup>Es gelten die entsprechenden Bestimmungen für die Lehrer im staatlichen Schuldienst.
- (2) <sup>1</sup>Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. <sup>2</sup>Die Fristen des § 22 Abs. 1 und 2 beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit. <sup>3</sup>Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.
- (3) Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die entsprechenden Bestimmungen für die Lehrer im staatlichen Schuldienst.

**Nr. 6**

Zu § 31 Abs. 1 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung –

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.

**Nr. 7**

Zu § 32 Abs. 1 – Kündigung des Arbeitsverhältnisses –

§ 32 Absatz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass eine Kündigung nur zum Ablauf des 31. Januar und 31. Juli eines Jahres zulässig ist.

**Sonderregelungen für Beschäftigte zur Durchführung von Freizeiten  
(SR 1 – 3b KAVO)**

Vom 28. November 2007

**Nr. 1**

Zu § 1 Abs. 3 – Geltungsbereich –

- (1) <sup>1</sup>Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte, die aufgrund ihrer Dienstanweisung oder besonderer Regelungen durch den Dienstgeber Freizeiten durchzuführen haben. <sup>2</sup>Freizeiten im Sinne dieser Sonderregelungen sind Maßnahmen des Dienstgebers, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereiches der Dienststelle durchgeführt werden (Kinder-, Jugend- und Konfirmandenfreizeiten, Wochenendseminare und Bildungsurlaube für Jugendliche).
- (2) Diese Sonderregelungen gelten nicht für Beschäftigte als Lehrkräfte, die unter die Sonderregelungen 2a fallen.

**Nr. 2**

Zu Abschnitt II – Arbeitszeit –

- (1) Abschnitt II findet für die Dauer der Durchführung einer Freizeit keine Anwendung.
- (2) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte erhält für jede volle Woche in der sie oder er eine Freizeit durchführt, unter Fortzahlung der Vergütung (§ 15) eine besondere Arbeitsbefreiung von zwei Arbeitstagen, höchstens von sechs Arbeitstagen je Freizeit, insgesamt jedoch nicht mehr als zwölf Arbeitstage im Kalenderjahr. <sup>2</sup>Vor- und Nachbereitung der Freizeit gilt hierbei nicht als Durchführung einer Freizeit. <sup>3</sup>Bei der Berechnung der Dauer von Wochenendfreizeiten werden drei Wochenenden (in der Regel von Freitag 18.00 Uhr bis Samstag 14.00 Uhr) wie eine Woche gewertet.
- (3) Die Arbeitsbefreiung ist in der Regel unter Berücksichtigung der Nachbereitung im unmittelbaren Anschluss an die Freizeit, spätestens bis zum Ende des sechsten Kalendermonats nach Ende der Freizeit, zu gewähren.
- (4) <sup>1</sup>Kirchliche Einrichtungen können auf Anforderung einer anderen kirchlichen Einrichtung Beschäftigte mit deren Einverständnis als Helfer zur Durchführung von Freizeiten unter Fortzahlung der Vergütung (§ 15) freistellen, wenn die Freizeit mindestens zwei Tage dauert und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Auf diese Helfer finden die Vorschriften der Nr. 2 Abs. 2 und 3 dieser Sonderregelungen keine Anwendung

**Nr. 3**

Zu § 37 – Reisekosten –

- (1) Paragraph 37 findet für die Zeit der Durchführung der Freizeit keine Anwendung.
- (2) Die/Der Beschäftigte erhält für die Dauer und im Rahmen der Freizeit freie Fahrt, freie Unterkunft und Verpflegung.