

# **Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 81 / 07**

vom 28. Juni 2007

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Union Evangelischer Kirchen beschließt gemäß § 2 Abs. 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) vom 3. Dezember 1991 (ABl. EKD 1992 S. 20) folgende Arbeitsrechtsregelung:

## **Artikel 1**

### **Änderung der Kirchliche Arbeitsvertragsordnung**

Die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung vom 2. April 1992, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung 75/04 vom 23. Februar 2005 (ABl. EKD 2005 S. 245), wird durch nachfolgende Fassung ersetzt:

### **Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO-2008)**

#### **Abschnitt I**

#### **Allgemeine Vorschriften**

#### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsvertragsordnung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – nachfolgend Beschäftigte genannt -, die im Bereich, für den die Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung EKV) vom 3. Dezember 1991 (ABl. EKD 1992 Seite 20) Anwendung findet, in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (Geltungsbereich) stehen und deren Tätigkeit der Deutschen Rentenversicherung unterliegt.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für

a) Beschäftigte, die einer Dienststellenleitung im Sinne von § 4 MVG EKD angehören, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich vereinbart sind,

b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,

c) Auszubildende, Schülerinnen / Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/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/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, Erziehung oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,

i) Pfarrerinnen / Pfarrer, Pfarrerinnen oder Pfarrer im Entsendungsdienst, Pfarrvikarinnen / Pfarrvikare, Predigerinnen / Prediger, Gemeindemissionarinnen / Gemeindemissionare und Vikarinnen und Vikare, die im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigt werden,

j) Lehrkräfte, Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen und Fachhochschulen.

## **§ 2**

### **Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; die/der Beschäftigte erhält eine Ausfertigung.

(2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

## **§ 3**

### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

(1) Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Beschäftigten zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben. Eine

Beschäftigung nach dieser Ordnung setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche voraus. Ausnahmen können unter Beachtung der Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD und des gliedkirchlichen Rechts zugelassen werden.

(2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Dienstgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(3) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Dienstgeber unverzüglich anzuzeigen.

(4) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.

(5) Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Parteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.

(6) Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(7) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (Absatz 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.

## **§ 4** **Versetzung, Abordnung, Zuweisung**

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

### Anmerkung zu § 4 Absatz 1:

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.

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

### Anmerkung zu § 4 Absatz 2:

Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem die KAVO 2008 nicht zur Anwendung kommt.

(3) Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

### Anmerkung zu § 4 Absatz 3:

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

## **§ 5 Qualifizierung**

- (1) Beschäftigte sind verpflichtet, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. Der Dienstgeber ist verpflichtet, hierfür entsprechende Voraussetzungen zu schaffen.
- (2) Näheres regelt die jeweils geltende Fortbildungsordnung.

## **Abschnitt II Arbeitszeit**

### **§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für Beschäftigte durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die Arbeitswoche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

#### Anmerkung zu § 6 Absatz 2:

Für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle kann ein längerer Ausgleichszeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) Soweit es die betrieblichen oder dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus (dringenden) betrieblichen oder dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. 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 oder dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer 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 oder 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) In Verwaltungen und Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über 10 Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitemausgleich).

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

(8) In Verwaltungen oder Verwaltungsteilen bzw. Betrieben oder Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Satz 2 gilt nicht für Beschäftigte im liturgischen Dienst; für diese ist ein Sonntag im Kalendervierteljahr arbeitsfrei zu lassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt.

Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Beschäftigten durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

## **§ 7**

### **Sonderformen der Arbeit**

(1) 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. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. 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) 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. 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

- a) bei einem Jahresarbeitszeitkonto nach § 10 außerhalb der darin genannten maximal möglichen Plusstundenzahl überschreiten und
- b) angeordnet worden sind.

## § 8

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

- |  |            |
|--|------------|
| a) für Überstunden   |            |
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8  | 30 v. H.,  |
| in den Entgeltgruppen 9 bis 15   | 15 v. H.,  |
| b) für Nachtarbeit   | 20 v. H.,  |
| c) für Sonntagsarbeit  | 25 v. H.,  |
| d) bei Feiertagsarbeit   |            |
| - ohne Freizeitausgleich   | 135 v. H., |
| - mit Freizeitausgleich  | 35 v. H.,  |
| e) für Arbeit an Samstagen von<br>13 bis 22 Uhr , soweit diese nicht<br>im Rahmen der Wechselschicht<br>oder Schichtarbeit anfällt | 20 v. H.,  |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis e wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. 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 vom Hundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Die Regelungen der Buchstaben c und d gelten nicht für Beschäftigte im liturgischen Dienst.

#### Anmerkung zu § 8 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 § 8 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) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Anmerkung zu § 8 Absatz 2 Satz 1:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 6 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(3) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. 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. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 zulässig ist. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. 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.

(4) Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird nach dem einschlägigen Tarifvertrag des Bundes in der jeweils geltenden Fassung geregelt. Bis zum In-Kraft-Treten einer Regelung nach Satz 1 gelten die am 31. Dezember 2007 jeweils geltenden Bestimmungen fort.

(5) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 100 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,60 Euro pro Stunde.

(6) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,25 Euro pro Stunde.

## **§ 9 Bereitschaftszeiten**

(1) 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. Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als regelmäßige Arbeitszeit gewertet (faktoriert).

b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

c) Die Summe aus den faktorierten 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.

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

(2) Absatz 1 gilt für Beschäftigte im Sinne des Satzes 2, wenn betrieblich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Einschluss der Bereitschaftszeiten für diese Beschäftigtengruppen festgelegt werden.

## **§ 10 Arbeitszeitkonto**

(1) Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Eine Regelung nach Satz 1 kann auch in einer Arbeitsrechtsregelung getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Dienstgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

(2) In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb, der ganzen Dienststelle oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Beschäftigten der Betriebs-/Dienststelle, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;

b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;

c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;

d) die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) Der Dienstgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

(7) Durch Dienstvereinbarung kann die Einrichtung eines Jahresarbeitszeitkontos vereinbart werden.

(8) Durch Dienstvereinbarung kann die Einrichtung von Zeitsparkonten vereinbart werden.

## **§ 11 Teilzeitbeschäftigung**

(1) Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens 1 Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

### Anmerkung zu Abschnitt II / Arbeitszeit:

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 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 Absatz 4 enthalten. Bei In-Kraft-Treten dieser Arbeitsrechtsregelung bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

### **Abschnitt III Eingruppierung und Entgelt**

#### **§ 12 Eingruppierung**

(Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt)

#### **§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen**

(Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der 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 für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 15 eingruppiert sind, 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) Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. 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.

## **§ 16**

### **Stufen der Entgelttabelle**

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

#### Anmerkung zu § 16 Absatz 1:

Abweichend von § 16 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)
  - Vergütungsgruppe H 9;
- 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,
  - Vergütungsgruppe H 3 nach Aufstieg aus Vergütungsgruppe H 2 und H 2 a (vorhandene Beschäftigte),
  - Vergütungsgruppe H 2 a nach Aufstieg aus Vergütungsgruppe H 2 mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe H 3 (vorhandene Beschäftigte),
  - Vergütungsgruppe H 2 mit Aufstiegen nach Vergütungsgruppe H 2 a und H 3;
- 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),
  - Vergütungsgruppe H 1 a (vorhandene Beschäftigte),
  - Vergütungsgruppe H 1 mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe H 1 a.

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; bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe H 9 wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.

- (2) Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 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. 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. 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. Vorhergehende Tätigkeiten bei kirchlichen oder diakonischen Dienstgebern sollen grundsätzlich Berücksichtigung finden.

Anmerkung zu § 16 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) 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.

Die Abweichungen von Satz 1 sind in den Anmerkungen zu § 16 Absatz 1 geregelt.

- (4) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). 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.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. 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. Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(3) 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. 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). Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. 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 2 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe und ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

Anmerkung zu § 17 Absatz 3 Satz 2:

Der Garantiebetrug nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

**§ 18**  
**Variables Entgelt**

Variables Entgelt kann in Einrichtungen mit mindestens 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für die diese Arbeitsrechtsregelung Anwendung findet, gewährt werden. Die Geltung der Anlage VARIABLES ENTGELT bedarf einer Dienstvereinbarung. Abweichende Regelungen zur Ausgestaltung des variablen Entgelts nach Satz 2 sind möglich.

**§ 19**  
**Erschwerniszuschläge**

(1) Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. 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.

## **§ 20 Jahressonderzahlung**

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
  
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt 50 v.H. des der / dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. 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 § 20 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) 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. 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,
    - a) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,

- b) 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 Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (5) Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2007 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## **§ 21**

### **Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 4 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 27, § 28 und § 30 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. 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. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

#### Anmerkung zu § 21 Satz 2 und 3:

1. Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. 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. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden

Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. 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.

## **§ 22**

### **Entgelt im Krankheitsfall**

(1) 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. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. 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 § 22 Absatz 1 Satz 1:

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

(2) 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. 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. 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) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 35 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. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an 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. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Dienstgeber über. Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

### **§ 23 Besondere Zahlungen**

(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. 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. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 35 Abs. 3)

- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
- b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei

weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

## **§ 24**

### **Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

(1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit laut Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. 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. 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) Soweit durch 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) 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. 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. 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) 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. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. 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, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

## **§ 25**

### **Betriebliche Altersversorgung**

(1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungseinrichtung nach Maßgabe ihrer jeweils gültigen Satzung. Erfüllt der Dienstgeber 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) Besteht grundsätzlich für die Beschäftigte/den Beschäftigten Versicherungspflicht in einer bestimmten Zusatzversorgungseinrichtung und ist die Beschäftigte/der Beschäftigte von der Versicherungspflicht bei dieser Zusatzversorgungseinrichtung befreit, so kann ihr bzw. ihm auf Antrag ein Zuschuss zu den Beiträgen einer anderen berufsständigen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung gewährt werden. Dieser Zuschuss darf den Beitrag nicht übersteigen, den der Dienstgeber an die Zusatzversorgungskasse abzuführen hätte, wenn die Beschäftigte/der Beschäftigte nicht von der Zusatzversicherungspflicht befreit wäre.

#### Anmerkung zu § 25:

Der mit Arbeitsrechtsregelung 72/03 vereinbarte Arbeitnehmerbeitrag zur Pflichtversicherung entfällt durch das In-Kraft-Treten dieser Arbeitsrechtsregelung

## **§ 26**

### **Beschäftigungssicherung**

(1) In wirtschaftlichen Notlagen von Dienststellen bzw. Einrichtungen können Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung durch Dienstvereinbarung befristet die Arbeitsentgelte um bis zu 10 v. Hundert reduzieren. 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) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). 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.

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

#### Anmerkung zu § 27 Absatz 1 Satz 7:

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:

a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen der Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

b) 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.

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

d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

## **§ 28 Zusatzurlaub**

(1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichten 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

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

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

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

### Anmerkung zu § 28 Absatz 1 und 2:

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. 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 unschädlich.

(3) Zusatzurlaub nach dieser Arbeitsrechtsregelung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

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

## **§ 29 Sonderurlaub**

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

## **§ 30 Arbeitsbefreiung**

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- |     |   |  |
|-----|---|--|
| a)  | Niederkunft der Ehefrau   | ein Arbeitstag,                                |
| b)  | Tod der Ehegattin/des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils  | zwei Arbeitstage,                              |
| c)  | Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort  | ein Arbeitstag,                                |
| d)  | 25- und 40-jähriges Dienstjubiläum  | ein Arbeitstag,                                |
| e)  | schwere Erkrankung  |  |
| aa) | einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,  | ein Arbeitstag<br>im Kalenderjahr,             |
| bb) | eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,   | bis zu<br>vier Arbeitstage<br>im Kalenderjahr, |
| cc) | einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, | bis zu<br>vier Arbeitstage<br>im Kalenderjahr. |

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den

Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- |    |   |  |
|----|---|--|
| f) | Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,             | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. |
| g) | kirchlichen Trauung des/der Beschäftigten,  | ein Arbeitstag   |
| h) | Taufe, Einsegnung (Konfirmation), Erstkommunion oder Eheschließung eines Kindes des/der Beschäftigten | ein Arbeitstag.  |

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen.

Die/der Beschäftigte wird ferner gemäß Abs. 1 Satz 1 freigestellt:

- a) zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse sowie der Kirchengerichte;
- b) zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(3) Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen (z.B. Wahrnehmung der Aufgaben einer regionalen Interessenvertretung) Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Anmerkung zu § 30 Absatz 3 Satz 2:

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

(4) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

**Abschnitt V**  
**Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

**§ 31**  
**Befristete Arbeitsverträge**

Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Dienstgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

**§ 32**  
**Führung auf Probe**

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 3 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die

Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

### **§ 33**

#### **Führung auf Zeit**

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,

b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 3 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 3 Satz 1 und 2. Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

### **§ 34**

#### **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 einen Anspruch auf Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) hat,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) 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. Die/der Beschäftigte hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. 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. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. 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 der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf 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) Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a 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. 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

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

## **§ 35**

### **Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluss. 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) Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 45. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen dieser Arbeitsrechtsregelung Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 15 Jahren durch den Dienstgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Beschäftigte nach der am 31. Dezember 2007 geltenden Arbeitsrechtsregelung unkündbar waren, verbleibt es dabei.

(3) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. 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. Wechseln Beschäftigte zwischen Dienstgebern, die vom Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung erfasst werden, können Zeiten bei dem anderen Dienstgeber als Beschäftigungszeit anerkannt werden. Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber oder einem kirchlichen oder diakonischem Dienstgeber, sofern die Berücksichtigung zugesagt wurde.

## **§ 36**

### **Außerordentliche Kündigung**

(1) Der Arbeitgeber und die/der Beschäftigte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist unter anderem der Austritt aus der Evangelischen Kirche oder einer in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland organisierten Kirche oder der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung

maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

### **§ 37 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 die Beschäftigten 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**

### **§ 38 Ausschlussfrist**

(1) 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. 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.

### **§ 39 Zuständigkeit der Rentenversicherung**

Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem (1. Januar 2005) der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte,

deren Tätigkeit vor dem (1. Januar 2005) der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

## **§ 40**

### **Übergangsvorschriften**

(1) Abweichend von § 20 Absatz 2 beträgt der vom Hundertsatz der Jahressonderzahlung

im Kalenderjahr 2008  
im Kalenderjahr 2009

20 und  
40.

(2) Beschäftigte mit der vollen Arbeitszeit, für die die Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die KAVO 2008 und zur Regelung des Übergangsrechts Anwendung findet, erhalten in den Jahren 2008 und 2009 mindestens eine Jahressonderzahlung in Höhe der bisher gewährten jährlichen Zuwendungen (Arbeitsrechtsregelung 68/02), sofern der nach Absatz 1 errechnete Jahressonderzahlungsbetrag unter diesem Wert liegt. Es gilt § 24 Abs. 2 KAVO 2008.

(3) Zum Ausgleich der verminderten Jahressonderzahlung werden Beschäftigte nach Absatz 2 in den Jahren 2008 und 2009 jeweils an einem Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt.

## **B. Besonderer Teil**

### **Abschnitt VII**

### **Allgemeine Vorschriften**

## **§ 41**

### **Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für alle Beschäftigten, die unter § 1 der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung fallen, soweit sie nicht von anderen Besonderen Teilen der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) erfasst sind. Die Arbeitsrechtsregelung - besonderer Teil - bildet im Zusammenhang mit der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) – Allgemeiner Teil – die Arbeitsrechtsregelung für die Beschäftigten im Kirchlichen Dienst.

(2) Soweit in den nachfolgenden Bestimmungen auf die §§ 1 bis 40 verwiesen wird, handelt es sich um die Regelungen der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung – Allgemeiner Teil -.

## **§ 42 Allgemeine Pflichten**

(1) Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Die/der Beschäftigte hat Anordnungen, deren Ausführung – ihm erkennbar – den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.

(2) Umfang und Art der Dienstpflichten der kirchlichen Beschäftigten ergeben sich im Übrigen außer aus dem Arbeitsvertrag aus den kirchlichen Gesetzen, Ordnungen und sonstigen Bestimmungen.

## **§ 43 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 Dienstgeber über, als dieser dem /der Beschäftigten Entgelt gezahlt hat.

## **§ 44 Überstunden**

(1) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach § 8 Abs. 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Abs. 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Abs. 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(2) Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 15 bei obersten kirchlichen Behörden sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 und 14 bei obersten kirchlichen Behörden erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Beschäftigte der Behörde angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten durch das

Tabellenentgelt abgegolten. Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter, die in die Entgeltgruppe 14 und 15 eingruppiert sind.

## **§ 45**

### **Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld**

(1) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die für die Kirchenbeamtinnen und –beamten jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

(2) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v. H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

(3) Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Dienstgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Absätzen 1 und 2 maßgebend.

## **§ 46**

### **Sonderregelung für Beschäftigte als Lehrkräfte**

#### **Nr. 1**

#### **Zu § 1 – Geltungsbereich –**

(1) Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen).

(2) Diese Sonderregelungen gelten auch für gemeindepädagogische und sonstige kirchliche Beschäftigte, die an staatlichen bzw. nichtkirchlichen privaten Schulen Religionsunterricht erteilen, sofern sie mit mindestens 50 % der Regelstundenzahl der entsprechenden Schulstufe tätig sind.

#### **Nr. 2**

#### **Zu § 3 Absatz 5 – Ärztliche Untersuchung –**

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

Nr. 3

Zu §§ 6, 8 und 24

– Arbeitszeit, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung, Vergütung Teilzeitbeschäftigter -

Die §§ 6, 8 und 24 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für vergleichbare beamtete Lehrkräfte entsprechend. Sind solche nicht vorhanden, so sind arbeitsvertraglich Regelungen zu treffen.

Nr. 4

Zu §§ 15 ff.– Entgelt –

Durch Dienstvereinbarung (§ 36 MVG-EKD) kann vereinbart werden, dass die für Lehrer an den entsprechenden staatlichen Schulen geltenden Entgelt- bzw. Besoldungsregelungen einschließlich der Regelungen für eine Jahressonderzahlung anzuwenden sind.

Nr. 5

Zu § 35 Absatz 3 – Beschäftigungszeit –

Die bei deutschen Auslandsschulen verbrachten Zeiten können als Beschäftigungszeit angerechnet werden.

Nr. 6

Zu §§ 12 ff– Eingruppierung –

(1) Die Eingruppierung richtet sich nach den jeweiligen Landesregelungen für vergleichbare Lehrkräfte.

(2) Die Eingruppierung der gemeindepädagogischen und sonstigen kirchlichen Beschäftigten im Sinne von Nr. 1 Abs. 2 erfolgt nach Maßgabe des jeweiligen Gestellungsvertrages; gliedkirchlich kann hiervon nur unter Anwendung des für die / den Beschäftigten geltenden einschlägigen Vergütungsgruppenplans abgewichen werden.

Nr. 7

Zu §§ 27, 28 – Urlaub, Zusatzurlaub -

(1) Die §§ 27 bis 28 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Lehrkräfte im Landesdienst.

(2) Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Fristen des § 22 Abs. 3 beginnen mit dem Tage der Arbeitsunfähigkeit.

Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

Nr. 8

Zu § 35

– Kündigung des Arbeitsverhältnisses –

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

Nr. 9

Zu § 34 Abs. 1

– Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze –

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli) in dem der/die Beschäftigte den Anspruch auf Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) erwirbt.

Anmerkung:

Die Anlage zur Sonderregelung 1 für Beschäftigte als Lehrkräfte (Arbeitsrechtsregelung 73/04 vom 26. August 2004) gilt bis zum Zeitpunkt des Inkraft-Tretens einer neuen Entgeltordnung unverändert fort. Für die Zuordnung der darin enthaltenen Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen finden die Anlagen 1 und 2 zur Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die KAVO 2008 und zur Regelung des Übergangsrechts Anwendung.

**§ 47**

**Sonderregelung für Beschäftigte im gemeindepädagogischen Dienst**

Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelung gilt für Beschäftigte im gemeindepädagogischen Dienst.

Nr. 2

Zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit –

(1) Je Arbeitszeitstunde regelmäßiger Gruppenangebote für Kinder und Jugendliche wird eine Arbeitszeitstunde für Vorbereitung berechnet.

(2) Sonntags- und Feiertagsarbeit ist nach den dienstlichen Gegebenheiten (Dienstplan) zu leisten.

(3) Für Freizeiten / Rüstzeiten und Bildungsangebote wird die Arbeitszeit wie folgt berechnet:

Wochenende (Samstag / Sonntag)	1 Tag = 20 Arbeitszeitstunden, ½ Tag = 10 Arbeitszeitstunden,
mehrtägige Veranstaltungen (an Wochentagen)	1 Tag = 18 Arbeitszeitstunden,
Kinderbibeltage	1 Tag = 14 Arbeitszeitstunden,
Nachmittage u. ä.	½ Tag = 6 Arbeitszeitstunden,
sonstige Projekte	1 Tag = 12 Arbeitszeitstunden.

(4) Gliedkirchlich können zusätzliche oder abweichende Regelungen getroffen werden.

Nr. 3

Zu § 27 – Urlaub –

§ 27 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Urlaub grundsätzlich nur in den Schulferien genommen werden kann.

Nr. 4

Gliedkirchlich können zusätzliche oder abweichende Regelungen hierzu erlassen werden.

**§ 48**

**Sonderregelung für Beschäftigte im liturgischen Dienst  
(kirchenmusikalischer Dienst und Küsterdienst)**

Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelung gilt für Beschäftigte im liturgischen Dienst (kirchenmusikalischer Dienst und Küsterdienst).

Nr. 2

Zu §§ 5, 42 – Qualifizierung, Allgemeine Pflichten –

(1) Beschäftigte im kirchenmusikalischen Dienst sind gehalten, sich regelmäßig fortzubilden. Die Teilnahme an Kirchenmusikerkonventen, kirchenmusikalischen Arbeitstagungen, Fortbildungskursen und Singwochen wird erwartet. Entsprechendes gilt für Beschäftigte im Küsterdienst.

(2) Für Maßnahmen nach Absatz 1 soll Beschäftigten im liturgischen Dienst bis zu einer Kalenderwoche Sonderurlaub im dienstlichen Interesse unter Fortzahlung der Vergütung gewährt werden.

(3) Die notwendigen Auslagen sind vom Dienstgeber zu erstatten, soweit er die Übernahme zugesagt hat.

(4) Näheres zu den Absätzen 1 bis 2 kann gliedkirchlich geregelt werden.

Nr. 3

Zu §§ 27, 28 – Erholungsurlaub –

Beschäftigte im liturgischen Dienst sollen für die Zeit eines Urlaubs oder einer sonstigen Verhinderung für die Wahrnehmung der liturgischen Aufgaben eine Dienstvertretung vorschlagen. Die Kosten der Vertretung trägt, soweit gliedkirchlich nicht anderes geregelt ist, der Dienstgeber.

Nr. 4

Zu § 42 – Allgemeine Pflichten –

(1) Beschäftigte im liturgischen Dienst haben im Dienst, insbesondere im Gottesdienst und bei Amtshandlungen, eine angemessene Kleidung zu tragen.

(2) Wird vom Dienstgeber das Tragen besonderer Kleidung insbesondere nach festgelegtem Muster während des Dienstes angeordnet, sind die notwendigen Kosten von diesem zu übernehmen.

Nr. 2 der Sonderregelung für Beschäftigte im gemeindepädagogischen Dienst gilt auch für Beschäftigte im liturgischen Dienst, wenn diese entsprechend eingesetzt werden.

## **§ 49**

### **Sonderregelung für Beschäftigte im Technischen Dienst (Hausmeister)**

#### Nr. 1

##### Zu § 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelung gilt für Beschäftigte im Technischen Dienst (Hausmeister).

#### Nr. 2

##### Zu § 42 – Allgemeine Pflichten –

Werden Beschäftigte im Technischen Dienst (Hausmeister) auch im liturgischen Dienst eingesetzt, so kann durch Dienstanweisung oder arbeitsvertraglich bestimmt werden, dass die Sonderregelungen für den liturgischen Dienst auch für sie gelten.

#### Nr. 3

##### Zu § 6 – Arbeitszeit –

Beschäftigte im technischen Dienst (Hausmeister) sind verpflichtet, auf Anforderung für Veranstaltungen von Dritten in den ihrem Aufgabenbereich zugehörigen Räumen zur Verfügung zu stehen. Geschieht dies außerhalb ihrer üblichen oder dienstplanmäßig vorgesehenen Arbeitszeit, so haben sie Anspruch auf gesonderte Vergütung ihrer Dienste.

Anlage Entgelttabelle zur KAVO 2008

**Anlage Entgelttabelle**

<b>KAVO 2008</b> - Gültig ab dem 1. Januar 2008 -
--

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
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 Entgelt zu § 18 KAVO 2008

### **Anlage Variable Entgelte**

#### **§ 1 Variable Entgelte**

Variable Entgelte können durch Dienstvereinbarung vorgesehen werden (§ 18 KAVO-2008). Sie können als Leistungsprämien oder Leistungszulagen gewährt werden. Leistungszulagen dürfen im Einzelfall längstens für zwei Jahre gezahlt werden. Leistungsentgelte können einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Organisationseinheiten oder Teams gewährt werden.

#### **§ 2 Leistungsbeurteilung**

Die Entscheidung über die Gewährung von Leistungsentgelten erfolgt mindestens einmal im Jahr aufgrund einer Leistungsbeurteilung anhand des analytischen Beurteilungsschemas (Anlage A). Die Leistungsbeurteilung erfolgt durch eine vorgesetzte Mitarbeiterin oder einen vorgesetzten Mitarbeiter, die oder der in die Anwendung des Beurteilungssystems eingewiesen sein muss.

#### **§ 3 Höhe und Zahlung der Leistungsentgelte**

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

(2) Leistungszulagen werden mit dem monatlichen Entgelt ausgezahlt. 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 Beschäftigungssicherung zu § 26 Abs. 2 KAVO 2008

## **Anlage Beschäftigungssicherung**

### **§ 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**

Zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen infolge einer festgestellten wirtschaftlichen Notlage i. S. des § 1 kann für die Mitarbeiterinnen und die Mitarbeiter einer Dienststelle oder Einrichtung i. S. des § 1 durch Dienstvereinbarung zwischen der Leitung und der Mitarbeitervertretung 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.

In der Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass die einzelne Mitarbeiterin bzw. der einzelne Mitarbeiter gegenüber der Leitung erklären kann, welche der Möglichkeiten der Buchstaben a) bis c) sie bzw. er in Anspruch nehmen will.

### **§ 3**

#### **Dienstvereinbarung**

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 2 ist, dass der Dienstgeber der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung darlegt. Dazu ist der Einblick in die

dafür erforderlichen Unterlagen zu gewähren und die unmittelbare Unterrichtung durch den Prüfer gemäß § 1 zu ermöglichen. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 2008 zu bezahlen.

(3) Mitarbeitervertretung und Leitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Abs. 2 Nr. 4 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB stattfindet.

Die Laufzeit der Dienstvereinbarung endet vorfristig, wenn die Mitarbeitervertretung nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.

(4) Die Dienstvereinbarung ist vor ihrem Abschluss der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission zur Genehmigung vorzulegen. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 eingehalten sind.

## **Artikel 2 In-Kraft-Treten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt zum 1. Januar 2008 in Kraft. Gleichzeitig treten die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung vom 2. April 1992, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung 75/04 vom 23. Februar 2005, die Arbeitsrechtsregelung über Sonderzuwendungen, zuletzt geändert durch Beschluss 68/02 vom 22. August 2002 sowie die Arbeitsrechtsregelung 78/05 über Einmalzahlungen vom 29. September 2005 außer Kraft.

Berlin, den 28. Juni 2007

Arbeitsrechtliche Kommission

Manfred Hanse (Vorsitzender)