

# **Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO 2008) vom 4. Juli 2007**

veröffentlicht im KABL 2007 S. 38  
geändert durch ARR vom 22.02.2008 (KABI 2008 S. 20)  
geändert durch ARR vom 18.07.2008 (KABI 2008 S. 76)  
geändert durch ARR vom 04.11.2008 (KABI 2008 S. 94 / 2009 S. 15)  
geändert durch ARR vom 25.01.2010 (KABI 2010 S. 30)  
geändert durch ARR vom 25.06.2010 (KABI 2010 S. 54 – berichtigt S. 71)  
Entgelttabelle geändert durch ARR vom 12.11.2010 (KABI 2010 S. 115)

## ***Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis***

### ***Abschnitt I Allgemeine Vorschriften***

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung
- § 5 Qualifizierung

### ***Abschnitt II Arbeitszeit***

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Bereitschaftszeiten
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Ausgleich des Arbeitszeitkontos
- § 12 Langzeitkonten

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

- § 13 Eingruppierung
- § 13 a Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 Stufen der Entgelttabelle
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 Variables Entgelt
- § 19 Erschwerniszuschläge
- § 20 Jahressonderzahlung
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung
- § 26 Beschäftigungssicherung

### ***Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung***

- § 27 Erholungsurlaub
- § 28 Zusatzurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung / Sonderurlaub
- § 30 Befristete Arbeitsverträge
- § 31 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 32 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 33 Außerordentliche Kündigung
- § 34 Zeugnis
- § 35 Ausschlussfrist
- § 36 Reisekosten
- § 37 Forderungsübergang bei Dritthaftung
- § 38 Übergangsregelung zu § 20 Abs. 2 Satz 1 und § 23 Abs. 2
- § 39 In-Kraft-Treten

Anhang zu § 16

Anlage 1 *Entgelttabelle zur KAVO*

Anlage 2 *Beschäftigungssicherung zu § 26 Abs. 2 KAVO*

Anlage 3 *Entgeltordnung*

## **Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

(1) Die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung gilt für die Rechtsverhältnisse der im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter.

(2) Diese Kirchliche Arbeitsvertragsordnung gilt nicht für

- a) Mitarbeiter, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
- b) Auszubildende, 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 Volontäre sowie Praktikanten,
- d) Mitarbeiter, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
- e) Mitarbeiter, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
- f) Leiharbeitnehmer,
- g) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- h) Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird.

(3) Die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung gilt für Lehrkräfte und Lehrbeauftragte an Schulen sowie privatrechtlich beschäftigte Pfarrer, soweit für diese nicht etwas anderes bestimmt ist.

(4) Personen- und Funktionsbezeichnungen in dieser Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung gelten in der jeweils weiblichen und männlichen Form.

### **§ 2**

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

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung auszuhandigen.

(2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber 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. Dies gilt auch für Nebenabreden zur Änderung dieses Schriftformerfordernisses. Sie können gesondert gekündigt werden.

(4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden. Die Arbeitsvertragsparteien können hiervon abweichend eine Probezeit im gesetzlich zulässigen Umfang vereinbaren.

### **§ 3**

#### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

(1) Die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist.

(2) Für Aufgaben, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung zuzuordnen sind, kann von Absatz 1 abgewichen werden, wenn andere geeignete Mitarbeiter nicht zu gewinnen sind. In diesem Fall können auch Personen eingestellt werden, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Kirchen angehören sollen.

(3) Der Dienstgeber ist berechtigt, von Mitarbeitern in der Kinder- und Jugendarbeit und in kinder- und jugendnahen Tätigkeiten ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) zu verlangen. Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses in der Kinder- und Jugendarbeit und in kinder- und jugendnahen Tätigkeiten setzt die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Absatz 1 BZRG voraus. Die Kosten nach Satz 1 trägt der Dienstgeber, die Kosten nach Satz 2 der Bewerber.

(4) Der Mitarbeiter hat den ihm anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu leisten. Das Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der übernommenen Verantwortung im Dienst der Kirche und Diakonie entsprechen.

(5) Der Mitarbeiter 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.

(6) Der Mitarbeiter darf von Dritten Geld, Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf seine Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden dem Mitarbeiter derartige Vergünstigungen angeboten, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Geschenke, die das herkömmliche Maß nicht überschreiten, darf der Mitarbeiter annehmen.

(7) Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat der Mitarbeiter seinem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Mitarbeiters oder berechnigte Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.

(8) Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, den Mitarbeiter zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung des Betriebs- oder Vertrauensarztes nachzuweisen, dass er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.

(9) Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Er kann Auszüge oder Kopien aus seinen Personalakten erhalten.

#### **§ 4**

#### **Versetzung, Abordnung, Zuweisung**

(1) Der Mitarbeiter kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll der Mitarbeiter an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.

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

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

**Erläuterung:**

**Abordnung:**

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:**

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.

**Zuweisung:**

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. Eine Zuweisung kommt in den Fällen in Betracht, in denen eine Abordnung nicht möglich ist.

**Personalgestellung:**

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) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, seine 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 vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die Arbeitswoche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage in der Woche verteilt werden.

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrmodelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) Soweit es die betrieblichen oder dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus 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) Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter betrieblicher oder dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung auf Grund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. 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. Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiter im Verkündigungsdienst. Für diese Mitarbeiter verringert sich die Zahl der arbeitsfreien Sonntage auf mindestens sechs im Kalenderjahr. Abweichende 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) Abweichend von Absatz 1 kann durch Dienstvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um bis zu 4 Stunden auf bis zu 36 Stunden verkürzt werden; die Vergütung vermindert sich dem Verhältnis entsprechend der gekürzten Arbeitszeit zur Arbeitszeit nach Absatz 1. Ohne Auswirkungen auf die Vergütung kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit abweichend von Absatz 1 durch Dienstvereinbarung um bis zu 3 Stunden auf bis zu 43 Stunden erhöht werden. Für Teilzeitbeschäftigte gilt diese Regelung entsprechend.

(9) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag, einschließlich der Reisetage, mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. Überschreiten nichtanrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten auf die Arbeitszeit angerechnet. Bei Teilzeitbeschäftigung ist dies entsprechend dem Anstellungsumfang zu berechnen. Erfolgt die dienstliche Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort außerhalb der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit, so wird die außerhalb der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit erforderliche Reisezeit als Arbeitszeit berücksichtigt.

Anmerkung zu § 6 Abs. 1

*Die kirchlich überlieferte Zählung, wonach der Sonntag der erste Tag der Woche ist, wird von dieser Arbeitsrechtlichen Regelung nicht berührt.*

## **§ 7**

### **Sonderformen der Arbeit**

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Mitarbeiter 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 Mitarbeiter, 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 Mitarbeiter, 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 Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Mitarbeitern (§ 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 Mitarbeitern (§ 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 § 7 Abs. 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) Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

a) für Überstunden	
in den Entgeltgruppen 1 – 9	25 v.H.,
in den Entgeltgruppen 10 -15	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 13.00 bis 22.00 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. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis e wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch des Mitarbeiters 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. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche. Die Regelungen der Buchstaben c und d gelten nicht für Mitarbeiter im Verkündigungsdienst.

(2) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten, Entgeltbestandteile weitergezahlt. Für Überstunden, die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach deren Entstehung mit Freizeit ausgeglichen worden sind, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und –stufe, höchstens jedoch nach Stufe 4. Der Anspruch auf Zeitzuschlag nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(3) Für Mitarbeiter der Entgeltgruppen 13 bis 15 sind Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten.

(4) 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 tariflichen 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.

(5) 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 bisher geltenden Bestimmungen fort.

(6) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage. Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage. Die jeweilige Höhe der Wechselschichtzulage ergibt sich aus der Entgelttabelle.

(7) Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage. Mitarbeiter, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage. Die jeweilige Höhe der Schichtzulage ergibt sich aus der Entgelttabelle.

## **§ 9**

### **Bereitschaftszeiten**

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

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als 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.

## **§ 10**

### **Arbeitszeitkonto**

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

(2) 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. Bei Plus- oder Minusstunden handelt es sich um tatsächlich durch den Mitarbeiter geleistete Arbeitsstunden die positiv oder negativ von der vertraglich vorgesehenen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) abweichen.

(3) Dem Mitarbeiter ist jederzeit Einsicht in sein Arbeitszeitkonto zu gewähren.

(4) 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. Bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis verringert sich die maximal zulässige monatliche Plus- bzw. Minusstundenzahl entsprechend der verringerten Arbeitszeit. Wird die maximale monatliche Plusstundenzahl überschritten, so verfallen diese Plusstunden, soweit es sich nicht um Überstunden handelt.

(5) Der Saldo des Arbeitszeitkontos soll maximal 100 Plusstunden betragen. Darüber hinaus ist der Mitarbeiter nicht zur Leistung von Plusstunden verpflichtet und berechtigt, es sei denn, diese werden durch den Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet. Solche angeordneten Stunden werden in das Arbeitszeitkonto eingestellt.

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

(7) Der Saldo des Arbeitszeitkontos soll jeweils zu einem vorher definierten Stichtag eines Kalenderjahres ausgeglichen werden (§ 12); dies gilt auch für Minusstunden. Der jeweilige Stichtag ist in der Dienstvereinbarung nach Absatz 1 festzulegen. Ist ein Ausgleich des Saldos aus dienstlichen, betrieblichen oder

in der Person des Mitarbeiters liegenden Gründen zu dem festgelegten Stichtag nicht möglich, so kann das Stundenguthaben über den Stichtag hinaus erhalten werden. Dies gilt entsprechend auch für Minusstunden.

## **§ 11**

### **Ausgleich des Arbeitszeitkontos**

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

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

(3) Im Fall des Todes des Mitarbeiters werden vorhandene Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.

(4) Weitere Einzelheiten können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

## **§ 12**

### **Langzeitkonten**

Durch Dienstvereinbarung oder einzelvertragliche Regelung können Langzeitkonten eingerichtet werden. In die Langzeitkonten können über das Kalenderjahr hinausgehende Ansparrbeitszeiten eingestellt werden. Die Ansparrbeitszeiten können z. B. für Zusatzurlaub verwendet werden.

## **Abschnitt III Eingruppierung und Entgelt**

## **§ 13**

### **Eingruppierung**

Die Eingruppierung der Mitarbeiter richtet sich nach der Entgeltordnung (Anlage 3). Der Mitarbeiter ist in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Erreicht keine der von dem Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeit das in Satz 2 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.“

#### Anmerkung zu § 13

*Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit des Mitarbeiters zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.*

## **§ 13 a**

### **Eingruppierung in besonderen Fällen**

(1) Ist dem Mitarbeiter eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 13 Satz 2) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, und hat er die höherwertigen Tätigkeiten ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 entsprechend.

(2) Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung von neuem. Wird dem Mitarbeiter vor Ablauf von sechs Monaten wieder eine Tätigkeit

zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 entsprechend.

#### **§ 14**

##### **Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

(1) Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Eingruppierung entspricht, und hat er diese mindestens zwei Monate ausgeübt, erhält 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 den Mitarbeiter bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte.

#### **§ 15**

##### **Tabellenentgelt**

(1) Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.

(2) Der Mitarbeiter erhält 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. Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

(2) Bei der Einstellung wird der Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt der Mitarbeiter 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.

Bei Einstellung von Mitarbeitern im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen, diakonischen oder öffentlichen Dienst kann der Dienstgeber die beim vorherigen Arbeitgeber nach den Regelungen der KAVO 2008 oder einer vergleichbaren Arbeitsrechtsregelung bzw. eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Stufe derselben Entgeltgruppe bei der Stufenzuordnung berücksichtigen.

(3) Der Mitarbeiter erreicht 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 im Anhang zu § 16 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 Absatz 2 bleibt unberührt.

##### 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. Ein selber Arbeitgeber im Sinne des Satzes 2 ist auch ein anderer Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes, soweit dieser eine Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

*Arbeitsrechtsregelungen wesentlich gleichen Inhalts sind die*

- Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Union Evangelischer Kirchen (KAVO 2008),

- Kirchliche Arbeitsvertragsordnung für Angestellte der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen (KAVO II),

- Kirchliche Dienstvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (KDVO).

## **§ 17**

### **Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

(1) Der Mitarbeiter erhält 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) 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 der Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt war, werden voll angerechnet.

(4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe wird der Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der er mindestens sein bisheriges Tabellenentgelt erhält, 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 der Mitarbeiter 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 der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Der Mitarbeiter 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 § 17 Absatz 4 Satz 2:

*Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.*

## **§ 18**

### **Variables Entgelt**

- nicht besetzt -

## **§ 19**

### **Erschwerniszuschläge**

(1) Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zu Grunde 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) Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden durch eine Arbeitsrechtsregelung vereinbart. Bis zum In-Kraft-Treten einer entsprechenden Arbeitsrechtsregelung gelten die bisherigen Regelungen fort.

## **§ 20**

### **Jahressonderzahlung**

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

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeitern in allen Entgeltgruppen 50 v.H. des dem Mitarbeiter 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. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitarbeit ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

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

1. für die der Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten hat 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 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

2. in denen der Mitarbeiter 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) Mitarbeiter, die bis zum 31. März 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 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## § 21

### Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

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. 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.

#### Anmerkungen 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 zu Grunde 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.*

3. *Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v. H. des Vmhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.*

## § 22

### Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Mitarbeiter 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.

(2) Nach Ablauf des Zeitraumes gemäß Absatz 1 erhält der Mitarbeiter für die Zeit, für die ihm 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 den Mitarbeiter, der wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

(3) 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. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. 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) 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 der Mitarbeiter 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 erhält, die nicht allein aus Mitteln des Mitarbeiters finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Dienstgeber über.

Anmerkung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:

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

## **§ 23**

### **Besondere Zahlungen**

(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung hat der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für vollbeschäftigte Mitarbeiter beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter 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 der Beschäftigte 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) Mitarbeiter erhalten eine Treueleistung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 32 Abs. 3)

von 20 Jahren	in Höhe von 150,- € brutto,
von 30 Jahren	in Höhe von 300,- € brutto,
von 40 Jahren	in Höhe von 400,- € brutto.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Treueleistung in voller Höhe. Beschäftigungszeiten, die im Geltungsbereich dieser Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung bei mehreren Dienstgebern zurückgelegt wurden, werden zusammengerechnet.

(3) Beim Tod von Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird dem Ehegatten, dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes 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 des Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto des Mitarbeiters hat befreiende Wirkung.

## **§ 24**

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

(1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am 16. des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates 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 in dieser Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter 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 dienstplan-

mäßige 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) Der Dienstgeber ist verpflichtet, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Mitarbeiter bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Dortmund sicherzustellen. Die Einzelheiten der Zusatzversorgung richten sich nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Dortmund in der jeweils gültigen Fassung. Erfüllt der Arbeitgeber die Voraussetzungen gemäß Vereinbarung zwischen den Leitungen der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Evangelischen Kirche von Westfalen einerseits und der Kirchenleitung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs andererseits vom 1. Januar 1997 nicht, so hat er eine andere vergleichbare zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung sicherzustellen.

(2) Besteht grundsätzlich für den Mitarbeiter Versicherungspflicht bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Dortmund und ist der Mitarbeiter von der Versicherungspflicht bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Dortmund befreit, so kann 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 Arbeitgeber an die Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Dortmund abzuführen hätte, wenn der Mitarbeiter nicht von der Zusatzversicherungspflicht befreit wäre.

(3) Der Mitarbeiter kann verlangen, dass nach § 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) vom 19. Dezember 1974 in der jeweils gültigen Fassung Teile seiner künftigen Bezüge in Beiträge für die zusätzliche Altersversorgung umgewandelt werden. Die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung wird bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Dortmund durchgeführt. Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung werden in einer gesonderten Arbeitsrechtlichen Regelung festgelegt.

(4) Absatz 1 gilt nicht für Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich des Kirchengesetzes über die Kirchliche Altersversorgung vom 4. Januar 1997 fallen..

## **§ 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 ein im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer oder ein sonstiger Sachverständiger dies bestätigt.

(2) Einzelheiten regelt die Anlage Beschäftigungssicherung.

## **Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

### **§ 27**

#### **Erholungsurlaub**

(1) Der Mitarbeiter hat 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 Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen 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 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 der Mitarbeiter 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 nach Absatz 1 Satz 1 zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

#### Anmerkung § 27 zu Absatz 1 Satz 6:

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

### **§ 28**

#### **Zusatzurlaub**

(1) Mitarbeiter, 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 einen Arbeitstag Zusatzurlaub,

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

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Mitarbeiter, 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.

(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 Mitarbeitern, 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 § 28 Absätze 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.*

## § 29

### Arbeitsbefreiung / Sonderurlaub

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

(2) Arbeitsbefreiung ist aus folgenden Anlässen zu gewähren:

- a) schwere Erkrankung von Ehegatten, Lebenspartner, Kindern über 12 Jahren, Eltern und Geschwistern im gemeinsamen Haushalt  
jeweils ein Arbeitstag im Kalenderjahr;
- b) 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;
- c) Tod von Ehegatten, Lebenspartner, Kindern, Eltern und Geschwistern  
jeweils zwei Arbeitstage;
- d) Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin jeweils  
ein Arbeitstag;
- e) Umzug aus einem betrieblichen Grund an einen anderen Ort  
ein Arbeitstag;
- f) 20-, 30- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum  
ein Arbeitstag;
- g) der Taufe, Konfirmation, Erstkommunion eines Kindes oder Eheschließung des Mitarbeiters  
ein Arbeitstag
- h) erforderliche Zeit ärztlicher Behandlung, soweit dies nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit notwendig ist:  
erforderlich nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Darüber hinaus wird der Mitarbeiter 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. Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, gilt die Regelung des Satzes 2 auch für die Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag.

(3) Der Dienstgeber kann in sonstigen begründeten Fällen (z.B. Wahrnehmung der Aufgaben einer überregionalen Interessenvertretung) Arbeitsbefreiung bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

(4) 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.

Darüber hinaus kann Sonderurlaub aus wichtigem Grund gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(5) Sonderurlaub gilt nicht als Beschäftigungszeit.

## § 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 der Mitarbeiter erstmals Anspruch auf die 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 der Mitarbeiter voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, 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; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheides folgt.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Mitarbeiter 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 Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten eines Amtsarztes oder eines nach § 3 Abs. 7 Satz 1 bestimmten Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) Soll der Mitarbeiter, 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.

## § 32

### Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. 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 Mitarbeitern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit der Mitarbeiter beim In-Kraft-Treten dieser Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung auf Grund der bisher geltenden Arbeitsrechtsregelung unkündbar war, 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.

**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 Arbeitsverhältnisses 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**

- (1) 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.

(2) Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ausnahmsweise mit einer Frist von einem Jahr zum Schluss eines Kalendervierteljahres kündigen, wenn die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters deshalb nicht mehr möglich ist, weil die Dienststelle oder Einrichtung, in der er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird und die wirtschaftlichen Nachteile durch den Arbeitgeber abgemildert werden. Wurde dem Mitarbeiter eine zumutbare im Wesentlichen gleichwertige und entsprechend gesicherte Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen, auch wenn er in dieser Beschäftigung eine Vergütungsgruppe niedriger eingruppiert ist, und nimmt der Mitarbeiter diese Beschäftigung nicht an, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres kündigen. In diesem Fall stehen dem Mitarbeiter keine Leistungen des Arbeitgebers zur Abmilderung wirtschaftlicher Nachteile zu.

**§ 34**

**Zeugnis**

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Mitarbeiter Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer seiner Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen kann der Mitarbeiter auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Mitarbeiter ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

**§ 35**

**Ausschlussfrist**

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Mitarbeiter 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.

**§ 36**  
**Reisekosten**

Reisekostenerstattungen werden durch die Kirchliche Reisekostenverordnung geregelt.

**§ 37**  
**Forderungsübergang bei Dritthaftung**

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

**§ 38**  
**Übergangsregelung zu § 20 Abs. 2 Satz 1 und zu § 23 Abs. 2**

(1) Abweichend von § 20 Abs. 2 Satz 1 dieser Arbeitsrechtlichen Regelung beträgt die Jahressonderzahlung bei Mitarbeitern in allen Entgeltgruppen

im Kalenderjahr 2008	10 v. H.
im Kalenderjahr 2009	20 v. H.
im Kalenderjahr 2010	20 v. H.
im Kalenderjahr 2011	30 v. H.
im Kalenderjahr 2012	40 v. H.

des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgeltes; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.

(2) Abweichend von § 23 Abs. 2 erhalten Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 2008 eine Beschäftigungszeit von 20, aber noch nicht 25 Jahren vollendet haben, zu dem Zeitpunkt eine Treueleistung in Höhe von 150,00 Euro, zu dem sie eine Beschäftigungszeit von 25 Jahren vollenden.

**§ 39**  
**In-Kraft-Treten**

(1) Diese Kirchliche Arbeitsvertragsordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2008 in Kraft.

(2) Sie tritt an die Stelle der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vom 2. November 1991 (KABl 1992 S. 9), zuletzt geändert am 25. November 2005 (KABl 2006 S. 3), die zum gleichen Zeitpunkt außer Kraft tritt.

**Anhang zu § 16**

**I.**

Abweichend von § 16 Absatz 1 ist Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
- Va ohne Aufstieg nach IVb,
  - Vb ohne Aufstieg nach IVb,
  - Vb nach Aufstieg aus Vc (vorhandene Mitarbeiter),
  - Vb nach Aufstieg aus VI b (Lehrkräfte, vorhandene Mitarbeiter),
  - 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,
  - H 3 nach Aufstieg aus Vergütungsgruppe H 2 und H 2 a (vorhandene Mitarbeiter),
  - H 2 a nach Aufstieg aus Vergütungsgruppe H 2 mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe H 3 (vorhandene Mitarbeiter),
  - 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 Mitarbeiter),
  - X mit Aufstieg nach IXb,
  - X (vorhandene Mitarbeiter),
  - H 1 a (vorhandene Mitarbeiter),
  - H 1 mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe H 1 a.

Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:  
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,
- Vb ohne Aufstieg nach IVb (einschließlich in 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.

## II.

- (1) Abweichend von § 16 Absatz 1 ist für die Mitarbeiter im Pflegedienst Eingangsstufe
- a) in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
- Kr. XI mit Aufstieg nach Kr. XII
  - Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
  - Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII
- b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
- 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 der Vergütungsgruppe
- 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

- (2) Abweichend von § 16 Absatz 1 ist für Mitarbeiter im Pflegedienst Endstufe
- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 6 (gesonderter Wert) bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
- Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
  - Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII
- b) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
- Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
- c) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
- Kr. VI ohne Aufstieg
- d) in der Entgeltgruppe 8 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
- Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V

(3) Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 gelten für die Mitarbeiter im Pflegedienst (Anlage 1 b BAT/BAT-O) 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 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX,
- e) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII,

- f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII, Kr. VII ohne Aufstieg,
- g) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VI ohne Aufstieg erreicht.

### Anlage 1 Entgelttabelle zur KAVO 2008 ab 1. Januar 2011

(alle Beträge in Euro)

Entgelt- gruppen	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	3.501,92	3.883,67	4.031,28	4.540,28	4.927,12	
14	3.171,07	3.517,19	3.720,79	4.031,28	4.504,65	
13	2.926,75	3.247,42	3.415,39	3.751,33	4.224,70	
12	2.656,98	2.942,02	3.354,31	3.715,70	4.183,98	
11	2.560,27	2.840,22	3.043,82	3.354,31	3.807,32	
10	2.468,65	2.738,42	2.942,02	3.145,62	3.537,55	
9	2.183,61	2.417,75	2.539,91	2.870,76	3.130,35	
8	2.051,27	2.275,23	2.382,12	2.473,74	2.575,54	2.646,80
7	1.924,02	2.127,62	2.270,14	2.371,94	2.448,29	2.524,64
6	1.888,39	2.091,99	2.193,79	2.290,50	2.361,76	2.427,93
5	1.806,95	2.000,37	2.097,08	2.198,88	2.270,14	2.321,04
4	1.720,42	1.903,66	2.025,82	2.102,17	2.173,43	2.214,15
3	1.694,97	1.878,21	1.924,02	2.010,55	2.071,63	2.122,53
2	1.562,63	1.725,51	1.776,41	1.832,40	1.944,38	2.066,54
1		1.389,57	1.415,02	1.450,65	1.476,10	1.552,45

Die Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 6 Satz 1 beträgt 98,88 € monatlich.

Die Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 6 Satz 2 beträgt 0,59 € pro Stunde.

Die Schichtzulage nach § 8 Abs. 7 Satz 1 beträgt 37,67 € monatlich.

Die Schichtzulage nach § 8 Abs. 7 Satz 2 beträgt 0,22 € pro Stunde.

## Anlage 1 Entgelttabelle zur KAVO 2008 ab 1. August 2011

(alle Beträge in Euro)

Entgelt- gruppen	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	3.519,43	3.903,09	4.051,44	4.562,98	4.951,76	
14	3.186,93	3.534,78	3.739,39	4.051,44	4.527,17	
13	2.941,38	3.263,66	3.432,47	3.770,09	4.245,82	
12	2.670,26	2.956,73	3.371,08	3.734,28	4.204,90	
11	2.573,07	2.854,42	3.059,04	3.371,08	3.826,36	
10	2.480,99	2.752,11	2.956,73	3.161,35	3.555,24	
9	2.194,53	2.429,84	2.552,61	2.885,11	3.146,00	
8	2.061,53	2.286,61	2.394,03	2.486,11	2.588,42	2.660,03
7	1.933,64	2.138,26	2.281,49	2.383,80	2.460,53	2.537,26
6	1.897,83	2.102,45	2.204,76	2.301,95	2.373,57	2.440,07
5	1.815,98	2.010,37	2.107,57	2.209,87	2.281,49	2.332,65
4	1.729,02	1.913,18	2.035,95	2.112,68	2.184,30	2.225,22
3	1.703,44	1.887,60	1.933,64	2.020,60	2.081,99	2.133,14
2	1.570,44	1.734,14	1.785,29	1.841,56	1.954,10	2.076,87
1		1.396,52	1.422,10	1.457,90	1.483,48	1.560,21

Die Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 6 Satz 1 beträgt 99,37 € monatlich.

Die Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 6 Satz 2 beträgt 0,59 € pro Stunde.

Die Schichtzulage nach § 8 Abs. 7 Satz 1 beträgt 37,86 € monatlich.

Die Schichtzulage nach § 8 Abs. 7 Satz 2 beträgt 0,23 € pro Stunde.

## Anlage 2 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 ein im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vorge-schlagener Sachverständiger dies bestätigt.

### § 2

#### Vorübergehende Absenkung der Personalkosten

Zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen infolge einer festgestellten wirtschaftlichen Notlage i. S. des § 1 kann für die Mitarbeiter einer Dienststelle oder Einrichtung i. S. des § 1 durch die Dienstvereinbarung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung festgelegt werden, dass die Personalkosten vorübergehend bis zu maximal zehn Prozent abgesenkt werden. Das kann betreffen:

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

In der Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass der einzelne Mitarbeiter gegenüber der Leitung erklären kann, welche der Möglichkeiten der Buchstaben a) bis c) 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 Sachverständigen gemäß § 1 zu ermöglichen. Dienststellenleitung 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 Verpflichtung des Dienstgebers, während der Laufzeit der Vereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen;
4. ob und welche Mitarbeiter aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden sollen;
5. die Laufzeit der vorübergehenden Absenkung und die Verpflichtung des Dienstgebers, nach Ende der Laufzeit die festgelegten Bezüge gemäß der KAVO zu bezahlen.

(3) Es wird ein gemeinsamer Ausschuss zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung gebildet, 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) 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. 3 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB stattfindet.

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

(5) Die Dienstvereinbarung ist vor ihrem In-Kraft-Treten der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Genehmigung vorzulegen. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 und 2 eingehalten sind.

In dringenden Fällen entscheiden die beiden Vorsitzenden.

## **Anlage 3 Entgeltordnung zur KAVO**

### **I. Grundsätze**

#### **1. Eingruppierung nach Grundmerkmalen**

Für die Eingruppierung ist nach § 13 KAVO 2008 mindestens die Hälfte der dem Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten ausschlaggebend. Somit führen die Tätigkeiten zu der tarifrechtlich korrekten Eingruppierung, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Merkmals oder mehrerer Merkmale dieser Grundmerkmale erfüllen.

Bei der Bewertung der Tätigkeit sind die dem Mitarbeiter übertragenen Arbeitsvorgänge entscheidend. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die bezogen auf den Aufgabenkreis des Mitarbeiters zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung einer Einstellung, Erarbeiten von Erbbaurechtsverträgen oder die Aufstellung kirchlicher Haushaltspläne). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

#### **2. Grundmerkmale**

Die Grundmerkmale haben eine allgemeine Auffangfunktion. Aus diesem Grund sind sie sprachlich so gefasst, dass unter diese Eingruppierungsnormen eine unbestimmte Anzahl unterschiedlichster Aufgabenbereiche subsumiert werden kann. Die Grundmerkmale bauen aufeinander auf. Dies bedeutet: Auf jeder höheren Ebene werden höhere Anforderungen an die auszuübende Tätigkeit und/oder die persönlichen Voraussetzungen gestellt.

#### **3. Zusatzmerkmale**

Zusatzmerkmale sind Eingruppierungskomponenten, bei deren Erfüllung Tätigkeiten mit herausgehobener Schwierigkeit (z.B. in unteren Entgeltgruppen bei manuell besonders anspruchsvoller Tätigkeit) oder Bedeutung (wie z.B. schwierigere Personal- oder Haushaltsangelegenheiten) auch zu einer höheren Einstufung führen. Für diese Heraushebung ist es erforderlich, dass Arbeitsvorgänge mit einem zeitlichen Umfang von mindestens 25 v.H. der Gesamttätigkeit die Zusatzmerkmale erfüllen. Die Anwendung der Zusatzmerkmale ist auf Eingruppierungen nach den Grundmerkmalen in den einzelnen Entgeltgruppen beschränkt.

Folgende Zusatzmerkmale sind eingruppierungsrelevant:

- Verantwortung
- Schwierigkeit
- Mitarbeiteranleitung und Mitarbeiterführung, sofern dies nicht tätigkeitsspezifisch ist (z.B. Kindertagesstättenleiterin)

### **II. Begriffsbestimmungen:**

#### **1. Fertigkeiten**

Fertigkeiten beziehen sich auf Anforderungen an körperliches Können, z.B. Geschicklichkeit, Bewegungspräzision, Reaktionsvermögen, die auf verschiedenen Wegen erworben sein können. Fertigkeiten beinhalten nicht besondere körperliche Anforderungen und Belastungen.

#### **2. Kenntnisse**

Kenntnisse beziehen sich auf Anforderungen an verstandesmäßig angeeignetes Wissen für eine sachgemäße Ausübung der Tätigkeit, das auf unterschiedlichen Wegen erworben sein kann (z.B. durch Ausbildung, Einarbeitung, Weiterbildung oder Erfahrung).

#### **3. Selbstständige Leistungen**

Selbstständige Leistungen erfordern ein Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Wiederholte Bearbeitung ähnlich gelagerter Fälle steht der Annahme selbstständiger Leistungen nicht entgegen. Die Verwendung von Formularen schließt die Annahme selbstständiger Leistungen nicht aus. Es reicht nicht aus, wenn der Mitarbeiter im landläufigen Sinne selbstständig arbeitet, wenn eine selbstständige Arbeitsweise im Sinne des allgemeinen Sprachgebrauchs zu bejahen ist. Eine Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern schließt selbstständige Leistungen nicht aus.

#### **4. Verantwortung**

Verantwortung steht für die Anforderung, besonders umsichtig, d.h. über das Mindestmaß an Eigenverantwortlichkeit hinausgehend, mit Personen, Arbeitsstoffen, Finanz- und Sachmitteln, immateriellen Gütern umzugehen, um unerwünschte Folgen für die Einrichtung, ihr Image, Personen oder Ressourcen sowie Störungen zu vermeiden. Verantwortung erfordert auch eine zeit- und sachgerechte Erledigung bezogen auf den konkreten Aufgabenkreis. Eine abschließende Unterschriftsberechtigung ist nicht erforderlich.

#### **5. Schwierigkeit**

Die Schwierigkeit der Tätigkeit liegt in den Umständen bezogen auf den Aufgabenkreis, nicht in Bezug auf die erforderlichen Kenntnisse. Die besondere Schwierigkeit kann sich z.B. ergeben aus

- besonderen Anforderungen an Kreativität
- besonderen Anforderungen an Komplexität
- Bearbeitung besonderer Ausnahmefälle (z.B. umfangreiche Vorbereitung, ungewöhnliche Verhältnisse, ungewöhnlich viele Beteiligte)

#### **6. Mitarbeiteranleitung und Mitarbeiterführung**

Mitarbeiteranleitung und Mitarbeiterführung sind die Anforderung an den Mitarbeiter, das Handeln und das Verhalten unterstellter Mitarbeiter (z.B. Projektmitarbeiter, Azubis) im Sinne der Aufgabenstellung zu lenken, z.B. durch Anleitung, Ausbildung etc.

#### **7. Richtbeispiele**

Maßgebend für die Eingruppierung sind die Grundmerkmale. Richtbeispiele begründen in Verbindung mit dem Grundmerkmal einer Entgeltgruppe einen Anspruch auf entsprechende Eingruppierung. Richtbeispiele dienen zur Unterstützung der Findung der richtigen Entgeltgruppe.

#### **8. Funktionsmerkmale**

Die Funktionsmerkmale stellen spezielle Eingruppierungsnormen dar und wurden jeweils für eine konkret bezeichnete Mitarbeitergruppe getroffen. In diesem Fall werden bestimmte Aufgabenbereiche zum selbstständigen Tätigkeitsmerkmal einer Entgeltgruppe. Alle zu diesem Aufgabenbereich gehörenden Einzeltätigkeiten sind zu einem Arbeitsvorgang zusammen gefasst. Arbeitsergebnis ist in diesen Fällen stets die Erfüllung der durch den Aufgabenbereich umschriebenen Aufgabe.

Die Funktionsmerkmale gehen als spezielle Regelungen den Grundmerkmalen vor.

#### **9. Kindertagesstätten**

Kindertagesstätten sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

Soweit die Eingruppierung von der Durchschnittsbelegung der jeweiligen Einrichtung abhängt, ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch der vorhandenen Plätze zugrunde zu legen. Vorübergehend oder für kurze Zeit z.B. wegen Erkrankung nicht belegte Plätze sind mitzurechnen. Zeiten, in denen die Einrichtung vorübergehend z.B. wegen Betriebsferien nicht oder nur gering belegt ist, sind außer Betracht zu lassen. Bei der Feststellung der Belegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung sind bei Schwankungen während des Dienstverhältnisses die letzten zwölf Monate vor dem Tag, an dem die betreffende arbeitsrechtliche Maßnahme (Herabgruppierung, Höhergruppierung, Änderungskündigung) getroffen wird, zugrunde zu legen. Ändert sich die Belegungszahl durch organisatorische Maßnahmen auf Dauer, (z.B. Schließung einer vorhandenen oder Hinzunahme einer neuen Gruppe) so ist von dem Tage an, mit dem die Änderung wirksam wird, von der geänderten Belegungszahl auszugehen. Bei altersgemischten Gruppen, integrativen Gruppen oder Krippengruppen sind die Berechnungszahlen unter Anwendung der Vorgaben gemäß Kindertagesstättengesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern ins Verhältnis zu setzen.

Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterin der Leiterin von Kindertagesstätten bestellt sind, werden jeweils eine Entgeltgruppe unterhalb der jeweiligen Leiterin eingruppiert. Die Regelungen zur Durchschnittsbelegung finden entsprechende Anwendung.

#### **10. Ständige Vertreter**

Ständige Vertreter sind nicht diejenigen Mitarbeiter, die nur in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen die Vertretung wahrnehmen.

## **11. Unterstellte Mitarbeiter**

Für die Ermittlung der Anzahl der unterstellten Mitarbeiter ist es nicht entscheidend, ob im Organisations- oder Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter werden voll gezählt. Entsprechendes gilt, wenn Mitarbeiter nur zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind.

## **12. Friedhofsfläche**

Bei der Verwaltung mehrerer Friedhöfe ist deren Gesamtfläche für die Eingruppierung maßgebend. Die Flächenzahl beinhaltet nur nicht entwidmete Friedhöfe oder Friedhofsteile.

## **III. Qualifikationsebenen**

Die Entgelttabelle umfasst 15 Entgeltgruppen, die in vier Qualifikationsebenen unterteilt werden.

### **Qualifikationsebene 1**

Die Qualifikationsebene 1 umfasst die Entgeltgruppen EG 1 bis EG 4. Es handelt sich dabei um Tätigkeiten, für die eine kurze Einweisung bis hin zu einer ausführlicheren Einarbeitung erforderlich ist, die aber keine Berufsausbildung notwendig machen.

### **Qualifikationsebene 2**

Die Qualifikationsebene 2 umfasst die Entgeltgruppen EG 5 bis EG 8. In ihr sind die Tätigkeiten angesiedelt, die eine dreijährige Berufsausbildung voraussetzen, die ausnahmsweise aber auch durch entsprechende Erfahrung ersetzt werden kann, wenn damit die Tätigkeiten zumindest mit gleicher Qualität erledigt werden können.

### **Qualifikationsebene 3**

Die Qualifikationsebene 3 umfasst die Entgeltgruppen EG 9 bis EG 12. Für sie ist regelmäßig ein Fachhochschuldiplom bzw. ein Bachelorabschluss erforderlich.

### **Qualifikationsebene 4**

Die Qualifikationsebene 4 umfasst die Entgeltgruppen EG 13 bis EG 15. Hier ist regelmäßig ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss erforderlich.

## **IV. Entgeltgruppen**

### **Entgeltgruppe 1**

#### **Grundmerkmal:**

Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten

#### **Richtbeispiele:**

Hilfskraft auf Friedhöfen sowie sonstige landwirtschaftliche und gärtnerische Hilfskraft

Hilfskraft im Hauswirtschaftsbereich

Raumpfleger

Reiniger

### **Entgeltgruppe 2**

#### **Grundmerkmal:**

Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten, die eine kurze Einarbeitung erfordern

#### **Erläuterung:**

*Eine Einarbeitung erfordert eine über die Einweisung in die örtlichen Gegebenheiten hinausgehende Einführung in die fachlichen Anforderungen der Tätigkeit. Es ist ein gewisses Maß an Geschicklichkeit und Überlegung bei der Aufgabenausführung erforderlich.*

#### **Richtbeispiele:**

Mitarbeiter auf Friedhöfen sowie sonstiger landwirtschaftlicher und gärtnerischer Mitarbeiter

Pförtner

Bote

### **Entgeltgruppe 3**

#### **1. Grundmerkmal:**

Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten, die eine eingehende Einarbeitung erfordern

#### **Erläuterung:**

*Eine Einarbeitung erfordert eine ausführliche oder ins Einzelne gehende Einführung in die fachlichen Anforderungen der Tätigkeit.*

2. Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die das Grundmerkmal der EG 2 und ein **Zusatzmerkmal** erfüllen

#### **Richtbeispiele:**

Küster mit einfacher Tätigkeit  
Hausmeister mit einfacher Tätigkeit  
Haus-/Familienpflegehelfer ohne Ausbildung  
Mitarbeiter in Poststellen  
Kraftfahrer

### **Entgeltgruppe 4**

#### **1. Grundmerkmal:**

Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die eine mindestens einjährige systematische berufliche Vorbildung erfordern sowie

Mitarbeiter, die ohne diese Vorbildung auf Grund entsprechender Kenntnisse oder Fertigkeiten diese oder gleichwertige Tätigkeiten ausüben

#### **Erläuterung:**

*Entsprechende Kenntnisse oder Fertigkeiten müssen sich nicht auf die gesamte Tiefe und Breite des im Rahmen der vorausgesetzten Ausbildung vermittelten fachlichen Wissens und Könnens beziehen, sondern auf den Teil, der für diese oder gleichwertige Tätigkeiten erforderlich ist.*

2. Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die das Grundmerkmal der EG 3 und ein **Zusatzmerkmal** erfüllen

#### **Richtbeispiele:**

Küster  
Hausmeister  
Haus-/Familienpflegehelfer  
Krankenpflegehelfer  
Altenpflegehelfer  
Sozialassistent (Kinderpfleger)  
Personenkraftfahrer  
Gemeindesekretärin

### **Entgeltgruppe 5**

#### **1. Grundmerkmal:**

Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten erfordern, die eine abgeschlossene Berufsausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren nach dem BBiG voraussetzen, sowie Mitarbeiter, die ohne diese Ausbildung aufgrund entsprechender Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrung diese oder gleichwertige Tätigkeiten ausüben

#### **Erläuterungen:**

*a: Entsprechende Kenntnisse oder Fertigkeiten müssen sich nicht auf die gesamte Tiefe und Breite des im Rahmen der vorausgesetzten Ausbildung vermittelten fachlichen Wissens und Könnens beziehen, sondern auf den Teil, der für diese oder gleichwertige Tätigkeiten erforderlich ist. Gleichwertige Tätigkeiten liegen vor, wenn gründliche Kenntnisse oder entsprechende Tätigkeiten erforderlich sind.*

*b: Die Ausbildungsvoraussetzungen gelten auch durch den erfolgreichen Abschluss der Ersten Verwaltungsprüfung oder des Verwaltungslehrgangs I als erfüllt.*

*c: Die mindestens zweieinhalbjährigen Ausbildungen nach altem Recht sowie die gemäß Einigungsvertrag anerkannten zweijährigen Ausbildungen im Bereich der damaligen DDR sind gleichgestellt.*

2. Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die das Grundmerkmal der EG 4 und ein **Zusatzmerkmal** erfüllen

**Richtbeispiele:**

Verwaltungsfachkraft

Küster mit umfangreichem und vielfältigem Aufgabenbereich

Sekretärin

Facharbeiter mit Gesellenbrief

Friedhofsgärtner

Hausmeister mit umfangreichem und vielfältigem Aufgabenbereich

Hauswirtschaftler

Koch

**Entgeltgruppe 6**

**1. Grundmerkmal:**

Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die sich aus dem Grundmerkmal der EG 5 durch erforderliche gründliche Kenntnisse oder erhöhte Fertigkeiten (höheres fachliches Geschick) herausheben

**Erläuterung:**

*Gründliche Kenntnisse erfordern gegenüber EG 5 eine Steigerung der Kenntnisse in der Tiefe oder der Breite.*

2. Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die das Grundmerkmal der EG 5 und ein Zusatzmerkmal erfüllen

**Richtbeispiel:**

Meister im Bereich Hauswirtschaft oder Gärtnerei

**Funktionsmerkmale:**

Friedhofsverwalter kleiner Friedhöfe

Krankenpfleger mit staatlicher Erlaubnis

Altenpfleger mit staatlicher Erlaubnis

Kirchenmusiker mit A-, B- oder C-Prüfung in C-Stelle

**Erläuterungen:**

*a: Kleine Friedhöfe sind Friedhöfe mit einer Fläche bis zu 3 ha.*

*b: Einer C-Prüfung kann auf Antrag eine anerkannte Vordiplom-Prüfung zum Kirchenmusiker gleichgestellt werden.*

**Entgeltgruppe 7**

**Grundmerkmal:**

Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die sich aus dem Grundmerkmal der EG 5 durch gründliche und vielseitige Kenntnisse oder hohe Fertigkeiten (hohes fachliches Geschick) herausheben

**Erläuterung:**

*Gründliche und vielseitige Kenntnisse erfordern gegenüber EG 5 und EG 6 eine Steigerung der Kenntnisse in der Tiefe und der Breite.*

**Funktionsmerkmale:**

Friedhofsverwalter mittlerer Friedhöfe

Leitungssekretärin

**Erläuterung:**

*Mittlere Friedhöfe sind Friedhöfe mit einer Fläche von 3 ha bis 5 ha.*

**Entgeltgruppe 8**

**1. Grundmerkmal:**

Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die sich aus dem Grundmerkmal der EG 5 durch erforderliche gründliche und umfassende Kenntnisse und mindestens 25 v.H. selbstständige Leistungen herausheben

**Erläuterung:**

*Gründliche und umfassende Kenntnisse erfordern eine weitere Steigerung der Kenntnisse in der Tiefe und Breite.*

2. Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die das Grundmerkmal der EG 7 und ein Zusatzmerkmal erfüllen

**Richtbeispiele:**

Techniker  
Entgeltsachbearbeiter  
Systemkaufmann

**Funktionsmerkmale:**

Erzieherin  
Gemeindehelfer  
Friedhofsverwalter größerer Friedhöfe

**Erläuterung:**

*Größere Friedhöfe sind Friedhöfe mit einer Fläche von 5 ha bis 15 ha.*

**Entgeltgruppe 9**

**1. Grundmerkmal:**

Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die regelmäßig eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung erfordern

2. Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die sich aus dem Grundmerkmal der EG 5 durch das Erfordernis einer Zusatz- oder Spezialausbildung von mindestens zwei Jahren herausheben

**Erläuterungen:**

*a: Die Ausbildungsvoraussetzungen gelten auch durch den erfolgreichen Abschluss der Zweiten Verwaltungsprüfung oder des Verwaltungslehrgangs II als erfüllt.*

*b: Der Bachelor-Abschluss wird dem FH-Abschluss gleich gestellt. Der Master-Abschluss wird dem Abschluss an einer wissenschaftlichen Hochschule gleich gestellt. Grundlage bildet der jeweils gültige Beschluss der Kultusministerkonferenz.*

*Eine Änderung dieses Beschlusses hat unmittelbare Auswirkungen auf die Entgeltordnung. Eine entsprechende Anpassung ist in diesem Fall vorzunehmen.*

**Richtbeispiele:**

Diplombetriebswirt (FH)  
Diplomverwaltungswirt (FH)  
Diplomsozialpädagogin (FH)

**Funktionsmerkmale:**

Leiterin einer Kindertagesstätte mit bis zu 40 Plätzen  
Gemeindepädagogin (FS)  
Friedhofsverwalter großer Friedhöfe

**Erläuterung:**

*Große Friedhöfe sind Friedhöfe mit einer Fläche von mehr als 15 ha.*

**Entgeltgruppe 10**

**1. Grundmerkmal:**

Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die sich aus dem Grundmerkmal der EG 9 durch das Erfordernis erweiterter Kenntnisse oder Fertigkeiten herausheben

**Erläuterung:**

*Erweiterte Kenntnisse erfordern gegenüber EG 9 eine Steigerung der Kenntnisse in der Tiefe oder der Breite.*

2. Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die das Grundmerkmal der EG 9 und ein Zusatzmerkmal erfüllen

**Funktionsmerkmale:**

Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens zwei Gruppen bzw. mindestens 40 Plätzen  
Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens zwei Gruppen, sofern besondere pädagogische Anforderungen erfüllt werden  
Kirchenmusiker mit A- oder B-Prüfung in B-Stelle  
Gemeindepädagogin (FH)

**Erläuterung:**

*Besondere pädagogische Anforderungen sind u.a. gegeben, sofern mindestens eine altersgemischte Gruppe oder eine integrative Gruppe oder eine Krippengruppe eingerichtet ist.*

**Entgeltgruppe 11**

**Grundmerkmal:**

Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die sich aus dem Grundmerkmal der EG 9 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereichs herausheben

**Richtbeispiele:**

Leiter einer Beratungsstelle (z.B. für Ehe- und Familienberatung)  
Netzwerkadministrator

**Funktionsmerkmale:**

Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens vier Gruppen bzw. mindestens 70 Plätzen  
Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens vier Gruppen, sofern besondere pädagogische Anforderungen erfüllt werden  
Mitarbeiter im Baubereich der Kirchenkreisverwaltung  
Gemeindepädagoge in Referentenstellen

**Erläuterung:**

*Besondere pädagogische Anforderungen sind u.a. gegeben, sofern mindestens eine altersgemischte Gruppe oder eine integrative Gruppe oder eine Krippengruppe eingerichtet ist.*

**Entgeltgruppe 12**

**Grundmerkmal:**

Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus dem Grundmerkmal der EG 11 herausheben

**Funktionsmerkmale:**

Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens sieben Gruppen bzw. mindestens 130 Plätzen  
Leiter der Kirchenkreisverwaltung  
Baubeauftragter der Kirchenkreisverwaltung

**Entgeltgruppe 13**

**Grundmerkmal:**

Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die regelmäßig eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung erfordern

**Erläuterung:**

*Akkreditierte Masterabschlüsse an einer FH werden dem Abschluss an einer wissenschaftlichen Hochschule gleichgestellt. Grundlage bildet der gültige Beschluss der Kultusministerkonferenz.*

**Funktionsmerkmale:**

Kirchenmusiker mit A-Prüfung in A-Stelle  
Leiter von Bildungs- und Beratungseinrichtungen mit mindestens drei unterstellten Mitarbeitern

**Entgeltgruppe 14**

**Grundmerkmal:**

Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die sich aus dem Grundmerkmal der EG 13 durch besondere Bedeutung und Schwierigkeit herausheben

**Richtbeispiele:**

Pastor  
Referent in gesamtkirchlichen Einrichtungen  
Jurist

**Funktionsmerkmale:**

Leiter von Bildungs- und Beratungseinrichtungen mit mindestens fünf unterstellten Mitarbeitern  
Kirchenmusiker mit A-Prüfung in A-Stelle mit großem Arbeitsumfang und besonderer Bedeutung

**Entgeltgruppe 15**

**Grundmerkmal:**

Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die sich aus dem Grundmerkmal der EG 13 und EG 14 durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung herausheben