

Regelung Nr. 4 der Arbeitsrechtlichen Kommission

Kirchliche Dienstvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (KDVO)

Vom 30. August 2007 (ABl. 2007 S. A 189)

Änderungsübersicht

Lfd. Nr.	geänderte Paragraphen	Art der Änderung	Änderung durch	Datum	Fundstelle
	15, 40, Anm. zu 40, Anl. 4, Anl. 5		<i>Berichtigung</i>	30.11.2007	ABl. 2007 S. A 227
1.	15, 36	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 1. Änderung der Neufassung der KDVO	22.05.2008	ABl. 2008 S. A 90
2.	3, 15, 18, 19, 20, 22, 29, 44	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 2. Änderung der Neufassung der KDVO	27.11.2008	ABl. 2009 S. A 19
3.	16, 46, Anlage 2 zu 14	geändert	Bekanntgabe der Entgelte ab 1. Januar 2009 (1.)	28.11.2008	ABl. 2008 S. A 168
4.	Anm. Nr. 1 zu § 36	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 3. Änderung der Neufassung der KDVO	09.11.2009	ABl. 2009 S. A 213
5.	16, 46, Anlage 2 zu 14	geändert	Bekanntgabe der Entgelte ab 1. Januar 2010 (1.)	09.11.2009	ABl. 2009 S. A 213
6.	18	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 4. Änderung der Neufassung der KDVO	08.04.2010	ABl. 2009 S. A 92
7.	21	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 5. Änderung der Neufassung der KDVO	18.11.2010	ABl. 2010 S. A 221
			<i>Bekanntmachung der Neufassung</i>	08.12.2010	ABl. 2010 S. A. 230
8.	16, 46, Anlage 2 zu 14	geändert	Bekanntgabe der Entgelte ab 1. September 2011 und ab 1. Januar 2012 (1.)	30.06.2011	ABl. 2011 S. A 138
9.	Inhaltsübersicht, 12, Anm. zu 12, 13, 15, 16, 21, 25, 30, Anm. zu 36, 41, 45, 46, 47 a, Anm. zu 47 a, Anl. 1	geändert, eingefügt	Arbeitsrechtsregelung zur 6. Änderung der Neufassung der KDVO	16.07.2012	ABl. 2012 S. A 174
10.	16, 46, Anlage 2 zu 14	geändert	Bekanntgabe der Entgelte ab 1. Januar 2013 (1.)	28.06.2013	ABl. 2013 S. A 182
11.	16, 46, Anlage 2 zu 14	geändert	Bekanntgabe der Entgelte ab 1. Januar 2015 und ab 1. Juni 2015 (1.)	25.09.2014	ABl. 2014 S. A 274
12.	16, 46, Anlage 2 zu 14	geändert	Bekanntgabe der Entgelte ab 1. Januar 2016 und ab 1. Juni 2016 (1.)	16.10.2015	ABl. 2015 S. A 198
	16		<i>Berichtigung</i>	27.11.2015	ABl. 2015 S. A 242
13.	18, 19, 20, 23, 27, 28, 29		Arbeitsrechtsregelung zur 7. Änderung der Neufassung der KDVO	28.09.2016	ABl. 2016 S. A 191
14.	16, 46, Anlage 2 zu 14	geändert	Bekanntgabe der Entgelte ab 1. Januar 2017 (1.)	28.09.2016	ABl. 2016 S. A 193
15.	18	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 8. Änderung der Neufassung der KDVO	17.08.2017	ABl. 2017 S. A 190
16.	16, 46, Anlage 2 zu 14	geändert	Bekanntgabe der Entgelte ab 1. Januar 2018 (1.)	17.08.2017	ABl. 2017 S. A 191
17.	15, Anlage 1	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 9. Änderung der Neufassung der KDVO und zur Erhöhung der Entgelte	25.10.2018	ABl. 2018 S. A 258
18.	16, 46, Anlage 2 zu 14	geändert	Bekanntgabe der Entgelte ab 1. Januar 2019 (1.)	25.10.2018	ABl. 2018 S. A 260
19.	41	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 10. Änderung der Neufassung der KDVO	15.03.2019	ABl. 2019 S. A 113
	Anlage 2 zu 14 (Abschn. II Nr. 2)		<i>Berichtigung</i>	15.03.2019	ABl. 2019 S. A 113
20.	Anlage 2 zu 14	geändert	Bekanntmachung der Tabellenwerte ab 1. September 2019 (1.)	31.05.2019	ABl. 2019 S. A 114
21.	16, 46, Anlage 2 zu 14	geändert	Bekanntgabe der Entgelte ab 1. Januar 2020 und ab 1. Juni 2020 (1.)	28.06.2019	ABl. 2019 S. A 135
22.	1, 2, 3, 21, 26, 29, 31, 34, 40	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 11. Änderung der Neufassung der KDVO	27.02.2020	ABl. 2020 S. A 118
23.	Inhaltsübersicht, 24, Anlage 6	geändert, eingefügt	Arbeitsrechtsregelung zur 12. Änderung der Neufassung der KDVO	27.04.2020	ABl. 2020 S. A 139

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

24. Anlage 1	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 13. Änderung der Neufassung der KDVO	16.07.2020	ABl. 2020 S. A 322
25. Anlage 1	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 14. Änderung der Neufassung der KDVO	24.09.2020	ABl. 2021 S. A 2
26. Anlage 2 zu 14	geändert	Bekanntmachung der Tabellenwerte (Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 – 15) ab 1. März 2021	12.02.2021	ABl. 2021 S. A 17
27. Anlage 1	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 15. Änderung der Neufassung der KDVO	07.12.2020	ABl. 2021 S. A 52
28. Anlage 1, Vorb. 4	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 16. Änderung der Neufassung der KDVO	06.05.2021	ABl. 2021 S. A 156
29. Anlage 1, Vorb. 4	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 17. Änderung der Neufassung der KDVO	24.06.2021	ABl. 2021 S. A 156
30. 25	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 18. Änderung der Neufassung der KDVO	24.06.2021	ABl. 2021 S. A 273
31. 16, 46, Anlage 2 zu 14	geändert	Bekanntgabe der Entgelte ab 1. Januar 2022 und ab 1. Juli 2022 (1.)	24.06.2021	ABl. 2021 S. A 273
32. Anlage 1	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 19. Änderung der Neufassung der KDVO	10.01.2022	ABl. 2022 S. A 46
25		<i>Berichtigung</i>	25.03.2022	ABl. 2022 S. A 46
33. 3	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 20. Änderung der Neufassung der KDVO	05.05.2022	ABl. 2022 S. A 142
34. 5a, 6, 11a, 15	geändert, eingefügt	Arbeitsrechtsregelung zur 21. Änderung der Neufassung der KDVO (I.-II., IV.)	10.10.2022	ABl. 2022 S. A 231
35. 16, 46, Anlage 2 zu 14	geändert	Bekanntgabe der Entgelte ab 1. Januar 2023 und ab 1. November 2023 (1.)	30.12.2022	ABl. 2022 S. A 246
36. 18	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 22. Änderung der Neufassung der KDVO	13.03.2023	ABl. 2023 S. A 63
37. Anl. 1 Nr. 3, 14, 15	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 23. Änderung der Neufassung der KDVO	13.03.2023	ABl. 2023 S. A 63
38. 16, 6, 18	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 24. Änderung der Neufassung der KDVO	15.05.2023	ABl. 2023 S. A 135
39. 15, 27, Anl. 1 Nr. 2	geändert	Ergebnis der Schlichtung vom 16. Juni 2023 Arbeitsrechtsregelung zur 25. Änderung der Neufassung der KDVO	16.06.2023	ABl. 2023 S. A 135
40. Anlage [2a] zu 14 Abs. 3	eingefügt	Bekanntgabe der Entgelte Erziehungsdienst ab 1. Januar 2024	14.08.2023	ABl. 2023 S. A 181
Anl. 1 Nr. 3		<i>Berichtigung</i>	05.01.2024	ABl. 2024 S. A 2
41. 46, Anlage 2 zu 14	geändert	Bekanntmachung der Tabellenwerte ab 1. Januar 2025 (1.)	28.06.2024	ABl. 2024 S. A 130
42. Anl. 1 Nr. 1	eingefügt	Arbeitsrechtsregelung zur 26. Änderung der Neufassung der KDVO	29.05.2024	ABl. 2024 S. A 146
43. Anl. 1 Nr. 3.1	geändert	Ergänzung zur Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Anlage 1 – Eingruppierungsordnung Nummer 3.1 Erziehungsdienst vom 13. März 2023 (ABl. S. A 63)	29.05.2024	ABl. 2024 S. A 147
44. Vorb. Nr. 5, Anl. 1 Nr. 1	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 27. Änderung der Neufassung der KDVO	24.09.2024	ABl. 2024 S. A 220
45. Anlage [2a] zu 14 Abs. 3	eingefügt	Bekanntgabe der Entgelte Erziehungsdienst ab 1. Januar 2025	05.09.2024	ABl. 2024 S. A 222
46. 25, 26	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 28. Änderung der Neufassung der KDVO	25.11.2024	ABl. 2024 S. A 261
47. 29	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 29. Änderung der Neufassung der KDVO	25.11.2024	ABl. 2024 S. A 262
48. 46, Anlage 2 zu 14	geändert	Bekanntgabe der Entgelte ab 1. April 2026 (1.) und ab 1. Januar 2027 (1.)	11.06.2025	ABl. 2025 S. A 200
49. 14	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 30. Änderung der Neufassung der KDVO	20.08.2025	ABl. 2025 S. A 208
50. Anlage 2a zu 14 Abs. 3	geändert	Bekanntgabe der Entgelte Erziehungsdienst ab 1. Januar 2026(1.) und 1. Januar 2027(2.)	20.08.2025	ABl. 2025 S. A 208
51. Anl. 1 Nr. 8	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 31. Änderung der Neufassung der KDVO	02.02.2026	ABl. 2026 S. A 83
52. Anl. 1 Nr. 8	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 32. Änderung der Neufassung der KDVO	21.05.2026	ABl. 2026 S. A 91

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens hat aufgrund von § 5 Abs. 2 Landeskirchliches Mitarbeitergesetz (LMG) vom 26. März 1991 (ABl. S. A 35), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz zur Änderung des Landeskirchlichen Mitarbeitergesetzes vom

26. April 2004 (ABl. S. A 89), die folgende Neufassung der Regelung Nr. 4 - Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDVO) - vom 16. Juli 1992 (ABl. S. A 81) in der Fassung der Veröffentlichung vom 1. Februar 1996 (ABl. S. A 53), zuletzt geändert durch die Arbeitsrechtsregelung zur 10. Änderung der KDVO vom 17. Oktober 2005 (ABl. S. A 210) beschlossen:

Inhaltsübersicht

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften	4
§ 1 Geltungsbereich.....	4
§ 2 Dienstvertrag, Nebenabreden, Probezeit	5
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen	6
§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung	7
§ 5 Qualifizierung.....	8
§ 5a Besondere Bildungszeit.....	9
Abschnitt II Arbeitszeit.....	10
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit	10
§ 7 Sonderformen der Arbeit.....	12
§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	13
§ 9 Bereitschaftszeiten.....	15
§ 10 Arbeitszeitkonto	16
§ 11 Ausgleich des Arbeitszeitkontos	17
§ 11a Befristete berufliche Auszeit	17
Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen	20
§ 12 Eingruppierung.....	20
§ 13 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit.....	21
§ 14 Tabellenentgelt	22
§ 15 Stufen der Entgelttabelle	22
§ 16 Allgemeine Regelungen zu den Stufen	24
§ 17 Erschwerniszuschläge	25
§ 18 Jahressonderzahlung.....	26
§ 19 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung.....	28
§ 20 Entgelt im Krankheitsfall	29
§ 21 Besondere Zahlungen	31
§ 22 Berechnung und Auszahlung des Entgelts	32
§ 23 Betriebliche Altersversorgung.....	33
§ 24 Beschäftigungssicherung, Kurzarbeit.....	34
Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung	35
§ 25 Erholungsurlaub	35
§ 26 Zusatzurlaub	36
§ 27 Arbeitsbefreiung, Sonderurlaub	37
Abschnitt V Befristung und Beendigung des Dienstverhältnisses	40
§ 28 Befristete Dienstverträge	40
§ 29 Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung.....	40
§ 30 Kündigung des Dienstverhältnisses	41
§ 31 Außerordentliche Kündigung	42
§ 32 Zeugnis.....	42
Abschnitt VI Besondere Vorschriften.....	43
§ 33 Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld	43
§ 34 Ausschlussfrist	43
§ 35 Forderungsübergang bei Dritthaftung	44
Abschnitt VII Vorschriften zur Überleitung der Mitarbeiter und zur Regelung des Übergangsrechts	44
§ 36 Geltungsbereich der Überleitungs- und Übergangsvorschriften.....	44
§ 37 Zuordnung der Vergütungsgruppen.....	45

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

§ 38	Vergleichsentgelt.....	45
§ 39	Stufenzuordnung	46
§ 40	Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege	47
§ 41	Vergütungsgruppenzulagen	49
§ 42	Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit	50
§ 43	Kinderbezogene Entgeltbestandteile	51
§ 44	Beschäftigungszeit.....	52
§ 45	Vorläufige Eingruppierung.....	52
§ 46	Entgeltgruppe 2 Ü	53
§ 47	Abrechnung unständiger Bezügebestandteile.....	54
§ 47a	Überleitung in die Eingruppierungsordnung am 1. Januar 2013.....	54
Abschnitt VIII Schlussvorschriften.....		56
§ 48	Inkrafttreten, Außerkrafttreten	56
Anlagen		
Anlage 1	– Eingruppierungsordnung	58
Anlage 2	– Entgelttabelle.....	83
Anlage 2a	– Entgelttabelle Erziehungsdienst	85
Anlage 3	– Beschäftigungssicherung.....	86
Anlage 4	– Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen für am 31. Dezember 2007/1. Januar 2008 vorhandene Mitarbeiter	89
Anlage 5	– Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgelt- gruppen für ab dem 1. Januar 2008 bis zum 31. Dezember 2012 stattfindende Eingruppierungsvorgänge	91
[Anlage 6	– Einführung von Kurzarbeit (zu § 24 Abs. 3 KDVO)]	93

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für die Rechtsverhältnisse der im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Mitarbeiter in einer der Rentenversicherung unterliegenden Tätigkeit.
- (2) Mit vorheriger Genehmigung des Landeskirchenamtes können in Ausnahmefällen im Hinblick auf eine besondere kirchliche Aufgabe die Dienstvertragsbedingungen einzelvertraglich abweichend von den Bestimmungen dieser Kirchlichen Dienstvertragsordnung vereinbart werden.
- (3) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für
 - a) Mitarbeiter, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
 - b) Personen, die für einen festen begrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden,

insbesondere Auszubildende, Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, Volontäre sowie Praktikanten,

- c) Mitarbeiter, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,
- d) Mitarbeiter, die Arbeiten nach einem entsprechenden öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit verrichten,
- e) Leiharbeitnehmer,
- f) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- g) Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,
- h) Hochschullehrer und Lehrbeauftragte an Fachhochschulen und Hochschulen sowie künstlerische Lehrkräfte an Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik,
- i) Pfarrer in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis.

Anmerkungen:

1. *Soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung weibliche oder männliche Bezeichnungen gewählt wurden, gelten diese jeweils auch für Personen des anderen Geschlechts.*
2. *Die im Freistaat Sachsen geltenden Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte sind für Mitarbeiter als Lehrkräfte anzuwenden. Für diese Mitarbeiter gilt diese Arbeitsrechtsregelung nur insoweit, als durch die in Satz 1 genannten Sonderregelungen nichts Abweichendes bestimmt wird. Lehrkräfte im Sinne dieser Anmerkung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. Diese Anmerkung gilt nicht für Mitarbeiter, die im Wege der Gestellung an einer Schule Unterricht erteilen.*

§ 2

Dienstvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Dienstvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist in den Dienstverträgen zu vereinbaren.

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

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

(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. Die Dienstvertragsparteien können eine hiervon abweichende Probezeit im Rahmen des gesetzlich zulässigen Umfangs vereinbaren. Während der Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann der Dienstvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

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

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Umfang und Art der Dienstpflichten der kirchlichen Mitarbeiter ergeben sich im Übrigen außer aus dem Dienstvertrag aus den kirchlichen Gesetzen, Ordnungen und sonstigen Bestimmungen.

(3) Der Mitarbeiter hat über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Anstellungsträger angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; das gilt auch über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus.

(4) Der Mitarbeiter darf von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf seine Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Anstellungsträgers möglich. Werden dem Mitarbeiter derartige Vergünstigungen angeboten, hat er dies dem Anstellungsträger unverzüglich anzuzeigen.

(5) Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat der Mitarbeiter seinem Anstellungsträger rechtzeitig vorher in Textform anzuzeigen. Der Anstellungsträger kann die

Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der dienstvertraglichen Pflichten des Mitarbeiters oder berechnigte Interessen des Anstellungsträgers zu beeinträchtigen.

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

(7) Der Anstellungsträger, der aufgrund gesetzlicher Vorschriften verpflichtet ist, nur solche Personen zu beschäftigen, die durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz ihre Eignung nachweisen, ist berechnigt, von diesen bei der Einstellung ein solches Führungszeugnis zur Einsichtnahme zu verlangen. In regelmäßigen Abständen, spätestens jeweils nach 5 Jahren, ist erneut ein aktuelles Führungszeugnis vorzulegen. Die dafür entstehenden Kosten bei der Einstellung trägt der Mitarbeiter, für die Folgebescheinigungen der Anstellungsträger.

(8) 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. Der Mitarbeiter muss vor Aufnahme nachteiliger oder ungünstiger Tatsachen in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

(9) Für die Schadenshaftung der Mitarbeiter finden die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

(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 Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.

(2) Dem Mitarbeiter kann im dienstlichen/betrieblichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger 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.

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

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

Anmerkungen zu Absatz 1:

1. *Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Anstellungsträgers unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses.*
2. *Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Anstellungsträgers unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses.*

Anmerkung zu Absatz 2:

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

Anmerkung zu Absatz 3:

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

§ 5

Qualifizierung

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Kenntnisse und Fähigkeiten durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. Der Anstellungsträger ist verpflichtet, hierfür entsprechende Voraussetzungen zu schaffen.

Anmerkung:

Für die Freistellung zur beruflichen Fortbildung gilt die Anmerkung b Satz 2 zu § 27. Der Anstellungsträger hat sich an den Kosten der von ihm genehmigten Fortbildungsmaßnahme im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel je nach dem Grad des dienstlichen Interesses an der Fortbildungsmaßnahme im angemessenen Umfang zu beteiligen. Hat der Anstellungsträger die Fortbildungsmaßnahme angeordnet, stellt er den Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit frei und trägt die Kosten. Für die Erstattung der sich im Zusammenhang mit der

Fortbildungsmaßnahme ergebenden Reisekosten ist die Reisekostenverordnung entsprechend anzuwenden.

§ 5a

Besondere Bildungszeit

(1) Für Maßnahmen zur Förderung der Resilienz, der beruflichen Reflexion oder der geistlichen Orientierung kann Mitarbeitern eine besondere Bildungszeit von bis zu 20 Arbeitstagen Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 gewährt werden. Die Höchstdauer der besonderen Bildungszeit erhöht oder verringert sich entsprechend, wenn regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird.

(2) Die besondere Bildungszeit kann nur zusammenhängend gewährt werden. Im Rahmen der in Absatz 1 genannten Höchstdauer der Bildungszeit erfolgt die Freistellung auch für Zeiten der Vor- und Nachbereitung der Bildungsmaßnahmen sowie für Zeiten der An- und Abreise.

(3) Die besondere Bildungszeit kann erstmals gewährt werden, wenn der Mitarbeiter mindestens sieben Jahre im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung oder der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland – Fassung Sachsen – tätig ist und bei demselben Anstellungsträger, der die besondere Bildungszeit gewähren kann, mindestens drei Jahre ununterbrochen tätig ist. Weitere Genehmigungen von besonderen Bildungszeiten des Mitarbeiters dürfen nur erfolgen, wenn die in Satz 1 genannten Tätigkeitszeiten nach Abschluss der jeweiligen besonderen Bildungszeit erneut zurückgelegt sind.

(4) Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne von Absatz 3 Satz 1 und 2 stehen die Zeiten nach § 16 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe a bis e dieser Arbeitsrechtsregelung gleich. Zeiten einer Unterbrechung von mehr als einem Monat und einer maximalen Dauer von drei Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Zeiten der ununterbrochenen Tätigkeit angerechnet.

(5) Die besondere Bildungszeit kann nur gewährt werden, wenn dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen und die Finanzierung gesichert ist. Betriebliche Belange sind auch Urlaubsansprüche anderer Mitarbeiter, die aus sozialen Gründen vorrangig sind. Eine Gewährung ist nicht möglich, wenn der Mitarbeiter innerhalb der nächsten zwei Jahre die gesetzliche Altersgrenze erreicht oder von der Möglichkeit Gebrauch machen möchte, vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Altersrente in Anspruch zu nehmen. Kann die besondere Bildungszeit nicht gewährt werden, sind die Gründe dem Mitarbeiter zu erläutern.

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

(6) Konnte eine Bildungsmaßnahme im Rahmen der bereits bewilligten Bildungszeit aus Gründen, die der Mitarbeiter nicht zu vertreten hat, nicht angetreten werden, oder erkrankt ein Mitarbeiter während der besonderen Bildungszeit und hat noch nicht mehr als ein Viertel der besonderen Bildungszeit in Anspruch genommen, kann ein erneuter Antrag des Mitarbeiters auf Freistellung frühestens nach 1 Jahr nach Mitteilung des Nichtantritts bzw. der vorzeitigen Beendigung der Fortbildungsmaßnahme gestellt werden. Absatz 5 Satz 3 gilt in diesen Fällen nicht. Ist eine bereits genehmigte besondere Bildungszeit nicht oder nicht vollständig in Anspruch genommen worden, kann eine Ausgleichszahlung oder Abgeltung nicht verlangt werden. Besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Bildungsurlaub, ist die besondere Bildungszeit im Jahr der Inanspruchnahme darauf anzurechnen.

(7) Beabsichtigt ein Mitarbeiter, die besondere Bildungszeit in Anspruch zu nehmen, ist der Anstellungsträger spätestens bis 30.09. des Vorjahres der Bildungszeit über den beabsichtigten Zeitpunkt und die Dauer der geplanten Bildungszeit in Textform zu informieren. Die Beantragung der Freistellung sollte mindestens 6 Monate, muss aber spätestens 4 Monate vor Beginn der Maßnahme erfolgen. Der Anstellungsträger hat über den Antrag spätestens zwei Monate nach Antragstellung zu entscheiden.

(8) Im Rahmen der besonderen Bildungszeit dem Mitarbeiter entstehende Kosten, wie Teilnehmerbeiträge, Fahrt- und Übernachtungskosten oder Kosten einer Teilnahmebescheinigung, werden nicht erstattet.

(9) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Anstellungsträger nach Abschluss der besonderen Bildungszeit eine Teilnahmebestätigung, ein Zertifikat oder einen anderen geeigneten Nachweis über die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme zu übermitteln.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für vollbeschäftigte Mitarbeiter durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Die Arbeitswoche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr.

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abwei-

chend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/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/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

(5) Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund dienstvertraglicher 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.

Mitarbeiter, die nach ihrem Dienstauftrag ständig sonntags und an Feiertagen am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstanweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten unbeschadet von Absatz 1 Satz 1 einen dienstfreien Tag während der Woche. Ferner erhalten sie unter Fortzahlung der Vergütung jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Samstag und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.

(7) In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden, wenn durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird.

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

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

(9) Abweichend von Absatz 1 kann bei Vorliegen eines dringenden Bedarfs durch Dienstvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um bis zu 4 Stunden auf bis zu 35 Stunden befristet für einen Zeitraum bis zu 12 Monaten verkürzt werden; das Entgelt vermindert sich entsprechend dem Verhältnis der gekürzten Arbeitszeit zur Arbeitszeit nach Absatz 1. Abweichend von Absatz 1 kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch Dienstvereinbarung um bis zu 3 Stunden auf bis zu 42 Stunden unter entsprechender Zahlung des Entgelts befristet erhöht werden. Für Teilzeitbeschäftigte gilt diese Regelung entsprechend.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2:

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

Anmerkung zu Absatz 3 Sätze 1 und 2:

Mitarbeiter, die nach ihrem Dienstauftrag ständig am Tag vor dem 1. Weihnachtsfeiertag an Gottesdiensten mitwirken, erhalten als Ausgleich einen dienstfreien Tag.

§ 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 Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Anstellungsträger bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Anstellungsträger anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Anstellungsträger mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

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

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

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

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

Anmerkung zu Absatz 6:

Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, können Mehrarbeitsstunden durch entsprechende Freizeit ausgeglichen werden; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, wird die Mehrarbeit vergütet (§ 22 Abs. 3).

§ 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 bis 9 | 25 v. H., |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 12 | 15 v. H., |
| b) für Nachtarbeit | 10 v. H., |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 v. H., |

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

- d) bei Feiertagsarbeit
 - ohne Freizeitausgleich 135 v. H.,
 - mit Freizeitausgleich 35 v. H.,
- e) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 22 Uhr,
soweit diese nicht im Rahmen von
Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt 5 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. 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. Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, der Mitarbeiter jedoch keine Faktorisierung nach Satz 4 geltend macht, erhält der Mitarbeiter für Überstunden (§ 7 Abs. 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich. Für Mitarbeiter der Entgeltgruppen 13 bis 15 sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten.

(2) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 zulässig ist. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei

einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

(3) Für das Entgelt für den Bereitschaftsdienst gelten bis zum Inkrafttreten einer neuen Regelung die am 31. Dezember 2007 geltenden Bestimmungen fort.

(4) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 97,13 Euro monatlich. Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,58 Euro pro Stunde.

(5) Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 37 Euro monatlich. Mitarbeiter, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,22 Euro pro Stunde.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b bis e und Absätze 2 bis 5:

Diese Vorschriften sind nur anzuwenden auf Mitarbeiter im ambulanten Pflegedienst, auf Mitarbeiter in Heimen und auf Mitarbeiter in Dienststellen mit regelmäßigem Schichtbetrieb, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen leisten und für die die Bestimmungen des § 6 Abs. 6 Unterabs. 2 nicht angewandt werden können.

§ 9

Bereitschaftszeiten

Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Anstellungsträger 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 faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 Satz 1 nicht überschreiten.

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

- 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.

Anmerkungen:

Diese Regelung gilt für Hausmeister, sofern in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen.

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10

Arbeitszeitkonto

- (1) Durch Dienstvereinbarung kann die Einführung von Arbeitszeitkonten auf der Grundlage der Absätze 2 bis 7 vereinbart werden.
- (2) In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Dienststelle oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Mitarbeiter der Betriebs-/Dienststellenteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) 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.
- (4) Dem Mitarbeiter ist jederzeit Einsicht in sein Arbeitszeitkonto zu gewähren. Er kann Kopien aus seinem Arbeitszeitkonto erhalten.
- (5) Pro Kalendermonat kann bei einem Vollzeitarbeitsverhältnis 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.
- (6) Der Saldo des Arbeitszeitkontos darf 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 aus-

drücklich angeordnet. Solche angeordneten Stunden werden in das Arbeitszeitkonto eingestellt.

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

(8) Der Saldo des Arbeitszeitkontos soll jeweils zu einem vorher definierten Stichtag eines Kalenderjahres ausgeglichen werden; 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) Das Arbeitszeitkonto ist bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auszugleichen. Ist ein Ausgleich aus dienstlichen Gründen nicht möglich, sind die angesparten Zeiten abzugelten. Weist das Arbeitszeitkonto bei der Beendigung des Dienstverhältnisses einen negativen Saldo auf und erfolgt die Beendigung aus Gründen, die der Mitarbeiter zu vertreten hat, so sind nicht geleistete Arbeitsstunden mit ausstehendem Arbeitsentgelt zu verrechnen.

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

(4) Weitere Einzelheiten können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

§ 11a

Befristete berufliche Auszeit

(1) Der Anstellungsträger kann dem Mitarbeiter eine befristete berufliche Auszeit gewähren, indem der Mitarbeiter für einen bestimmten Zeitraum mit der bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt bleibt, entsprechend der Vereinbarung ein reduziertes Entgelt erhält (Ansparphase) und anschließend unter Fortzahlung eines angemessenen Entgelts entsprechend dem Wertguthaben vollständig von der Arbeitsleistung freigestellt wird (befristete berufliche Auszeit). Ansparphase und befristete berufliche Auszeit (Freistellungsphase) ergeben zusammen den Bewilligungszeitraum.

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

(2) Eine befristete berufliche Auszeit muss mindestens drei und kann längstens 6 Monate betragen. Für Mitarbeiter als Lehrkräfte nach Anmerkung 2 zu § 1 KDVO treten an die Stelle von 6 Monaten 12 Monate. Sie kann frühestens gewährt werden, wenn der Mitarbeiter zu Beginn des Bewilligungszeitraumes mindestens sieben Jahre im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung oder der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland – Fassung Sachsen – beschäftigt ist und bei demselben Anstellungsträger, der die befristete berufliche Auszeit gewähren kann, mindestens drei Jahre ununterbrochen tätig ist. Eine befristete berufliche Auszeit kann frühestens erneut gewährt werden, wenn die in Satz 2 genannten Tätigkeitszeiten nach Ende des Bewilligungszeitraumes erneut zurückgelegt sind, mit der Maßgabe, dass anstelle des Tätigkeitszeitraumes von 7 Jahren ein solcher von 10 Jahren tritt.

Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne von Satz 2 und 3 stehen die Zeiten nach § 16 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe a bis e dieser Arbeitsrechtsregelung gleich. Zeiten einer Unterbrechung von mehr als einem Monat und einer maximalen Dauer von drei Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Zeiten der ununterbrochenen Tätigkeit angerechnet.

Für jeden vollen Kalendermonat der beruflichen Auszeit vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs um ein Zwölftel.

(3) Der Bewilligungszeitraum nach Absatz 1 soll eine Dauer von 36 Monaten nicht überschreiten.

(4) Eine befristete berufliche Auszeit kann nur gewährt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Eine Gewährung ist nicht möglich, wenn der Mitarbeiter innerhalb der nächsten zwei Jahre nach Ende des Bewilligungszeitraumes die gesetzliche Altersgrenze erreicht oder von der Möglichkeit Gebrauch machen möchte, vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Altersrente in Anspruch zu nehmen.

(5) Zur Durchführung der Maßnahme vereinbart der Anstellungsträger mit dem Mitarbeiter die Errichtung eines Langzeitkontos für die Dauer des Bewilligungszeitraumes. Auf dem Langzeitkonto werden in der Ansparphase Entgeltbestandteile gutgeschrieben. Das aufgebaute Wertguthaben des Langzeitkontos wird für die befristete berufliche Auszeit verwendet, indem der jeweilige Zeitausgleich des Langzeitkontos durch Freistellung für volle Kalendermonate von der Arbeitszeit unter Auszahlung des vereinbarten angemessenen Entgelts gewährt wird. Etwaiges Guthaben ist abzurechnen und an den Mitarbeiter auszuzahlen sowie das Langzeitkonto aufzulösen.

(6) Zum Wertguthaben gehören das Arbeitsentgelt in Höhe der Differenz des regelmäßigen monatlichen Entgelts für die geleistete regelmäßige Arbeitszeit und des gezahlten reduzierten Entgelts entsprechend der Vereinbarung mit dem Mitarbeiter sowie die auf die Entgeltdifferenz entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gemäß § 7d Absatz 1 SGB IV und die entsprechenden Beiträge zur zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung einschließlich Eigenanteil des Mitarbeiters. Zur Ansparung von Wertguthaben darf höchstens die Hälfte des auf die unbefristet vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit entfallenden regelmäßigen monatlichen Entgelts genutzt werden. Das fällige Arbeitsentgelt muss insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigen, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

Der Mitarbeiter kann die Jahressonderzahlung einbringen mit Ausnahme des Erhöhungsbetrages Kind gemäß § 18 Abs. 3 KDVO. Andere Entgeltbestandteile sind nicht einzubringen.

(7) Der Aufbau von Wertguthaben wird für die Dauer der Zeit unterbrochen, in der der Mitarbeiter kein monatliches Arbeitsentgelt oder keine Entgeltfortzahlung erhält. Ist absehbar, dass das höchstens noch zu erreichende Wertguthaben nicht ausreicht, um ein angemessenes Entgelt während der Freistellung auszus zahlen, gilt die Vereinbarung zwischen Anstellungsträger und Mitarbeiter als vorzeitig beendet. Das Wertguthaben ist abzurechnen und an den Mitarbeiter auszus zahlen sowie das Langzeitkonto aufzulösen.

(8) Das angesparte Wertguthaben auf dem Langzeitkonto wird in Geld geführt. Der Anstellungsträger gewährleistet, dass die Höhe der vereinbarungsgemäß eingetragenen Entgelte einschließlich der vom Anstellungsträger dafür zu erbringenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge sowie Beiträge zur zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge für die befristete berufliche Auszeit in vollem Umfang zur Verfügung stehen.

Eine Wertanlage oder Verzinsung ist nicht gestattet. Der Mitarbeiter erhält einmal jährlich eine Information in Textform über die Höhe des Wertguthabens. Ein finanzieller Ausgleich von Wertguthaben ist grundsätzlich ausgeschlossen. Die Abtretung, Verpfändung oder Veräußerung von Wertguthaben ist ausgeschlossen.

(9) Aus wichtigem Grund und mit Zustimmung des Anstellungsträgers kann der Mitarbeiter auf eine beantragte oder bereits vereinbarte befristete berufliche Auszeit verzichten oder innerhalb des Bewilligungszeitraumes die vorzeitige Beendigung der Maßnahme beantragen. Dazu ist eine Vereinbarung zu treffen. Das bis zum Zeitpunkt einer möglichen Wiederaufnahme der regelmä-

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

ßigen Arbeitszeit aufgebaute oder noch verbliebene Wertguthaben ist abzurechnen und an den Mitarbeiter auszuzahlen sowie das Langzeitkonto aufzulösen.

(10) Scheidet der Mitarbeiter aus dem Dienstverhältnis vor Beendigung des Bewilligungszeitraums aus oder wechselt der Mitarbeiter zu einem anderen Anstellungsträger, wird das vorhandene Wertguthaben zur Finanzierung einer Freistellung bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens eingebracht, wenn dies nach den betrieblichen Gegebenheiten möglich ist. Das bis zum Wechsel nicht verbrauchte Wertguthaben ist abzurechnen und an den Mitarbeiter auszuzahlen sowie das Langzeitkonto aufzulösen. Wechselt der Mitarbeiter zu einem anderen Anstellungsträger im Bereich dieser Arbeitsrechtsregelung, kann der Mitarbeiter beantragen, das zum Tag des Ausscheidens bestehende Wertguthaben auf den neuen Anstellungsträger zu übertragen, wenn letzterer der Übernahme zustimmt. Die Zustimmung des neuen Anstellungsträgers umfasst auch die Rechtsnachfolge in die bestehende Vereinbarung zur befristeten beruflichen Auszeit und ist dem bisherigen Anstellungsträger schriftlich nachzuweisen. Mit der Übertragung des Wertguthabens erlöschen die Verpflichtungen des bisherigen Anstellungsträgers aus der Vereinbarung.

(11) Verstirbt der Mitarbeiter bevor das gesamte Wertguthaben vereinbarungsgemäß für die befristete berufliche Auszeit verwendet wurde, stehen die Ansprüche aus dem Wertguthaben den Erben zu. Das verbliebene Wertguthaben ist abzurechnen und an die Erben auszuzahlen sowie das Langzeitkonto aufzulösen.

(12) Die Abrechnung und Auszahlung von nicht oder nicht vollständig in Anspruch genommener Wertguthaben im Sinne der Absätze 5, 7 und 9 bis 11 erfolgt wie Arbeitslohn nach sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Maßgaben sowie unter Berücksichtigung der aus dem Wertguthaben zu tragenden Beiträge zur zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung und Eigenbeteiligung des Mitarbeiters.

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12

Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Eingruppierungsordnung (Anlage 1). Der Mitarbeiter erhält

Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale 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. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(2) Die Entgeltgruppe des Mitarbeiters ist im Dienstvertrag anzugeben.

Anmerkung zu Absatz 1:

- 1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Mitarbeiters, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung einer Personengruppe). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.*
- 2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.*

§ 13

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.

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für den Mitarbeiter bei dauerhafter Übertragung nach § 16 Abs. 3 Satz 1 und 2 ergeben hätte.

§ 14

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) Die Mitarbeiter erhalten Entgelt nach der Anlage 2 – Entgelttabelle –.

(3) Die Mitarbeiter im Erziehungsdienst nach Anlage 1 Nummer 3 erhalten Entgelt nach der Anlage 2a – Entgelttabelle Erziehungsdienst.

(4) Soweit im Abschnitt III auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
I	2
II	4
III	5
IV und V	8
VI	9
VII und VIII	10
IX	11
X	12.

§ 15

Stufen der Entgelttabelle

(1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 und I bis X umfassen sechs Stufen. Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen der Eingruppierungsordnung geregelt.

(2) Bei der Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügen Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einer Tätigkeit in einem Dienstverhältnis zu einem Anstellungsträger, der vom Geltungsbe-

reich dieser Arbeitsrechtsregelung oder einer Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts erfasst wird, werden die Zeiten dieser Tätigkeit für die Stufenzuordnung berücksichtigt. Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Dienstverhältnis zu einem anderen Anstellungsträger 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 Anstellungsträger 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.

(3) Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Anstellungsträger (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.

Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen der Eingruppierungsordnung geregelt.

(4) Die Entgeltgruppe 1 umfasst zwei Stufen (Stufen 5 und 6). Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 5 (Eingangsstufe). Die Stufe 6 wird nach fünf Jahren ununterbrochener Tätigkeit in Stufe 5 erreicht; § 16 Abs. 2 bleibt unberührt.

Anmerkung zu Absatz 1:

Mitarbeiter, die in der Eingruppierungsordnung in der Nummer 2 eingruppiert sind, werden ab dem 01.01.2024 bei ihrer Einstellung der Stufe 3 zugeordnet. Mitarbeiter, die am 01.01.2024 in der Eingruppierungsordnung in der Nummer 2 Stufe 1 oder 2 zugeordnet sind, werden ab diesem Zeitpunkt der Stufe 3 zugeordnet. Die Stufenlaufzeit in Stufe 3 beginnt neu. Für alle anderen Mitarbeiter im kirchenmusikalischen Dienst, die am 31.12.2023 schon und am 01.01.2024 noch in einem Dienstverhältnis im Geltungsbereich der KDVO im kirchenmusikalischen Dienst beschäftigt sind, werden einmalig 12 Monate zusätzlich für die Stufenlaufzeit berücksichtigt.

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

Anmerkung zu Absatz 2:

Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

Arbeitsrechtsregelungen wesentlich gleichen Inhalts sind:

Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Union Evangelischer Kirchen (KAVO 2008) mit der Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü)

Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (KAVO 2008) mit der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Überleitung der Mitarbeiter in die KAVO 2008 und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü)

Kirchliche Arbeitsvertragsordnung für Angestellte der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen (KAVO II) mit der Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü)

§ 16

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 15 Abs. 3 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 20 bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Anstellungsträger vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Mitarbeitern, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit

dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(3) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 100 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 180 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 100 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise von monatlich 180 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15); steht dem Mitarbeiter neben dem bisherigen und/oder neuen Tabellenentgelt eine Entgeltgruppenzulage oder eine Besitzstandszulage nach § 41 oder § 45 Abs. 5 Satz 2 zu, wird die Entgeltgruppenzulage bzw. Besitzstandszulage dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. 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.

§ 17

Erschwerniszuschläge

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

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

- a) mit besonderer Gefährdung,
- b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

- 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 5 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des individuellen monatlichen Tabellenentgelts nach § 14.

§ 18

Jahressonderzahlung

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

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt

in den Entgeltgruppen	1 bis 6	80 v. H.,
in den Entgeltgruppen	7 bis 9	65 v. H. und
in den Entgeltgruppen	10 bis 15	40 v. H.

des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit). Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

(3) Der sich nach den Absätzen 1 bis 2 ergebende Betrag der Jahressonderzahlung erhöht sich um 400 Euro für jedes Kind, für das dem Mitarbeiter für den Monat September bzw. für den nach Absatz 2 Satz 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG zugestanden hätte, sofern der Mitarbeiter für dieses Kind keinen Anspruch auf einen kin-

derbezogenen Entgeltbestandteil nach § 43 hat. § 22 Absatz 2 ist anzuwenden; maßgebend ist der Beschäftigungsumfang am 1. September beziehungsweise bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nach dem 1. September beginnt, der Tag des Beginns des Dienstverhältnisses. Haben mehrere Mitarbeiter im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung Anspruch auf den Erhöhungsbetrag, wird der Erhöhungsbetrag nur an den tatsächlichen Empfänger des Kindergeldes gezahlt.

Ein Anspruch auf den Erhöhungsbetrag nach Satz 1 besteht nicht, wenn eine andere Person, die im öffentlichen, kirchlichen oder diakonischen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen, kirchlichen oder diakonischen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, Anspruch auf einen kinderbezogenen Entgeltbestandteil oder einen kinderbezogenen Besoldungs- oder Versorgungsanteil für dieses Kind hat.

Mitarbeiter, die über den 31. Dezember 2016 hinaus in einem Dienstverhältnis zu einem Anstellungsträger unter dem Geltungsbereich dieser Dienstvertragsordnung stehen und bei denen durch das Inkrafttreten dieser Arbeitsrechtsregelung der Anspruch auf den Erhöhungsbetrag entfiel, erhalten den Erhöhungsbetrag weiter, so lange die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllt sind.

(4) Der Anspruch nach den Absätzen 1 und 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 19 haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
 - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
 - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem 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 Mitarbeitern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) Abweichend von Absatz 1 erhalten Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November endet und die mindestens vom Be-

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

ginn des Kalenderjahres an ununterbrochen im Dienstverhältnis gestanden haben, eine Jahressonderzahlung,

1. wenn sie wegen
 - a) des Bezugs einer Rente wegen Alters gemäß § 33 Absatz 2 SGB VI durch Erreichen der Regelaltersgrenze oder
 - b) des Bezugs einer unbefristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gemäß § 33 Absatz 3 SGB VI, ausgeschieden sind, oder
2. wenn sie im unmittelbaren Anschluss an das Dienstverhältnis bei einem Anstellungsträger des kirchlichen Dienstes innerhalb des Geltungsbereiches dieser Dienstvertragsordnung eingestellt werden.

An die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 Satz 1 treten die letzten drei Kalendermonate vor dem Monat des Ausscheidens. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe im letzten vollen Kalendermonat des Dienstverhältnisses. Absatz 4 gilt entsprechend.

(6) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausbezahlt. In den Fällen des Absatzes 5 wird die Jahressonderzahlung bei Beendigung des Dienstverhältnisses gezahlt.

Anmerkung zu Absatz 2:

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

Anmerkung zu Absatz 3:

Der Erhöhungsbetrag entfällt ab dem Kalenderjahr, in dem für das Kind vor dem Monat September das Kindergeld entfällt.

§ 19

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 20 Abs. 1, § 24, § 25, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Mo-

natsbeträgen 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 und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 21 Absatz 2 und 3.

Anmerkungen zu den Sätzen 2 und 3:

- 1. Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Dienstverhältnis bestanden hat. Hat das Dienstverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.*
- 2. Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $1/65$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. 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 die für diese Ausfalltage auf Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage selbst unberücksichtigt.*
- 3. Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.*
- 4. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v. H. Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.*

§ 20

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 § 19. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhält-

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

nisses 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 Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 19 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 21 Absatz 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Mitarbeitern ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Mitarbeiter, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 22 Absatz 2 zeitanteilig umzurechnen.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 30 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 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 Dienstverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Mitarbeiter finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in

demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen mit Ausnahme der gesetzlichen Rentenansprüche insoweit auf den Anstellungsträger über. Die Rückforderung überzahlten Krankengeldzuschusses durch die Gewährung einer gesetzlichen Rente ist durch den Anstellungsträger gegenüber dem Mitarbeiter geltend zu machen. Der Anstellungsträger kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Anstellungsträger die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

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

§ 21

Besondere Zahlungen

(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter dem Anstellungsträger die erforderlichen Angaben in Textform mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Anstellungsträger ein. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) Mitarbeiter erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 30 Abs. 3)

von 10 Jahren	in Höhe von 125 Euro
von 20 Jahren	in Höhe von 250 Euro,
von 30 Jahren	in Höhe von 400 Euro,
von 40 Jahren	in Höhe von 500 Euro.

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. Beschäftigungszeiten, die bei mehreren Anstellungsträgern im Geltungsbereich dieser Kirchlichen Dienstvertragsordnung zurückgelegt wurden, werden bei der Ermittlung des Zeitpunktes für das Jubiläumsgeld zusammengerechnet.

(3) Beim Tod von Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/ 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 der/des Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Anstellungsträger zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

§ 22

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 letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedsstaats der Europäischen Union. Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 19 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 (§ 14) 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 dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils

sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

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

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

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

§ 23

Betriebliche Altersversorgung

(1) Mitarbeiter, die nach dem 31. Dezember 1996 in einem unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung fallenden Dienstverhältnis stehen, erhalten nach Maßgabe der Bestimmungen der Evangelische Zusatzversorgungskasse in der jeweils geltenden Fassung, soweit sie hiernach der Zusatzversorgungspflicht unterliegen, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

(2) Der Mitarbeiter beteiligt sich an der Finanzierung der durch den Anstellungsträger an die Evangelische Zusatzversorgungskasse nach deren Satzung monatlich zu zahlenden Pflichtbeiträge.

Bis zu einem Beitragssatz von 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts erfolgt die Finanzierung der Pflichtbeiträge ohne finanzielle Beteiligung des Mitarbeiters. Ein darüber hinausgehender Pflichtbeitrag wird zur Hälfte als Beteiligung vom Mitarbeiter mit der Maßgabe getragen, dass bis zu einem Beitragssatz von 4,8 v. H. der Pflichtbeitrag durch den Anstellungsträger und ein darüber hinausgehender Pflichtbeitrag bis zu einem Beitragssatz von 5,6 v. H. durch den Mitarbeiter getragen werden. Ein über den Beitragssatz von 5,6 v. H. hinausgehender Pflichtbeitrag wird zur Hälfte als Beteiligung vom Mitarbeiter getragen.

Zur Umsetzung von Satz 3 erfolgt die Beteiligung des Mitarbeiters in der Zeit vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2020 in folgenden Schritten:

0,2 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ab	dem Jahr 2017,
0,4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ab	dem Jahr 2018,

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

0,6 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ab dem Jahr 2019
und

0,8 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ab dem Jahr 2020.

(3) Der Mitarbeiter kann verlangen, dass nach § 1 a Abs. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. S. 3610) in der jeweils geltenden Fassung die Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse nach deren Satzung durchgeführt wird, sofern die gesetzlichen Höchstgrenzen des § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz nicht bereits durch Arbeitgeberbeiträge zur Zusatzversorgung ausgeschöpft sind. Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse bestimmen sich nach deren Allgemeinen Geschäftsbedingungen in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Soweit Mitarbeiter unter den Geltungsbereich der Ordnung über die Kirchliche Altersversorgung vom 26. November 1996 (ABl. S. A 270) in der jeweils geltenden Fassung fallen, erhalten sie eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung und richtet sich ihr Entgeltumwandlungsanspruch abweichend von den Absätzen 1 und 2 nach der Ordnung über die Kirchliche Altersversorgung (KAV).

§ 24

Beschäftigungssicherung, Kurzarbeit

(1) In wirtschaftlichen Notlagen von Dienststellen bzw. Einrichtungen können Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung durch Dienstvereinbarung befristet die Arbeitsentgelte um bis zu 10 v. H. 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 sonstiger Sachverständiger dies bestätigt.

(2) Einzelheiten zur Beschäftigungssicherung nach Absatz 1 regelt die Anlage 3 – Beschäftigungssicherung –.

(3) Für Fälle von erheblichem Arbeitsausfall im Sinne des § 96 des Dritten Sozialgesetzbuches in den Einrichtungen oder Teilen von Einrichtungen im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung können Dienststellenleitung und

Mitarbeitervertretung durch Dienstvereinbarung Kurzarbeit einführen. In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist die Kurzarbeit mit jedem betroffenen Mitarbeiter gesondert zu vereinbaren. Einzelheiten zur Vereinbarung von Kurzarbeit regelt die Anlage 6 – Einführung von Kurzarbeit –.

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 25

Erholungsurlaub

(1) Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 19). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage beträgt der Urlaubsanspruch insgesamt 30 Arbeitstage; dieser Anspruch setzt sich zusammen aus 20 Tagen gesetzlichem Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz und zusätzlichen 10 Tagen tariflichem Mehrurlaub. 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.

(2) Die Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Anstellungsträger, insbesondere auf Antrag und unter Berücksichtigung der Wünsche des Mitarbeiters, soweit dem keine dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen. Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen (10 Arbeitstage) angestrebt werden. Der Anstellungsträger gewährt zunächst den gesetzlichen Urlaubsanspruch, dann den tariflichen Mehrurlaub; im Falle der Übertragung nach Abs. 4 wird der übertragene Urlaubsanspruch in dieser Reihenfolge gewährt.

(3) Sowohl der gesetzliche Urlaub als auch der tarifliche Mehrurlaub müssen im jeweiligen Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Der Anstellungsträger hat auf den Jahresurlaub und den möglichen Verfall nicht rechtzeitig beanspruchten Urlaubs hinzuweisen. Der Urlaub verfällt nicht, wenn der Anstellungsträger dieser Hinweispflicht nicht nachgekommen ist.

(4) Eine Übertragung auf das nachfolgende Kalenderjahr erfolgt nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. Wird der übertragene Urlaub nicht bis zum 31. März bzw. im Falle von Satz 3 bis zum 31. Mai angetreten, verfällt der Anspruch. Hiervon abweichend verfällt der gesetzliche Urlaubsanspruch jeweils erst nach Ablauf von 15 Kalendermonaten nach dem Ende des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, wenn dieser Urlaub aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters nicht bis zum Ende des Übertragungszeitraums gewährt und genommen werden konnte.

(5) Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe des Jahres, erhält der Mitarbeiter als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BurlG bleibt unberührt. Ruht das Dienstverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

(6) Eine Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs bei Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt nicht.

(7) Das Bundesurlaubsgesetz gilt unter Berücksichtigung der in den Absätzen 1 bis 6 benannten Abweichungen.

§ 26

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. 4 Satz 1 oder Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten

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

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Mitarbeiter, denen die Zulage nach § 8 Abs. 4 Satz 2 oder Abs. 5 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 § 208 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; § 25 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Im Übrigen gilt § 25 mit Ausnahme von Absatz 5 Satz 1 entsprechend.

Anmerkung zu den Absätzen 1 und 2:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten 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 § 20 unschädlich.

§ 27

Arbeitsbefreiung, Sonderurlaub

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin
im gemeinsamen Haushalt ein Arbeitstag,
- b) Tod von Ehegatten, Lebenspartnern
im gemeinsamen Haushalt,
Kindern, Eltern und Geschwistern zwei Arbeitstage,
- c) Umzug aus einem betrieblichen Grund
an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
- d) 10-, 20-, 30- und 40-jähriges
Dienstjubiläum ein Arbeitstag,
- e) der Tag der Taufe, Konfirmation, Erstkommunion eines Kindes oder der
kirchlichen Trauung des Mitarbeiters
- f) schwere Erkrankung

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt und nicht unter Doppelbuchstabe bb fällt

ein Arbeitstag
im Kalenderjahr,

bb) 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.

Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

g) Ärztliche Behandlung von Mitarbeitern, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss.

(1a) Anstelle der Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a) und c) bis e) erhalten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker eine besondere Arbeitsbefreiung von zwei Arbeitstagen (in Stufe 6 gilt: nach einer zurückgelegten Zeit von 6 Jahren 3 Arbeitstage, nach einer zurückgelegten Zeit von 12 Jahren 4 Arbeitstage) im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. Die Arbeitsbefreiung ist innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres zu nehmen und ist nicht übertragbar. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, so beträgt die Arbeitsbefreiung für jedes volle Halbjahr, in dem das Dienstverhältnis besteht, einen Arbeitstag. Die Dienstbefreiung ist möglichst zusammenhängend während einer Zeit zu gewähren, in der die dienstlichen Belange es gestatten. § 25 Absatz 1 Satz 3 findet entsprechende Anwendung.

(2) Über die in Absatz 1 genannten Fälle hinaus wird der Mitarbeiter zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse unter Fortzahlung des Entgelts (§ 19) für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt. Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, gilt die Regelung des Satzes 1 auch für die Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag entsprechend. Mitarbeitern, die der Arbeitsrechtlichen Kommission als Mitglied oder Stellvertreter angehören oder von ihr zur Mitarbeit herangezogen werden, ist Arbeitsbefreiung in dem für ihre Tätigkeit in dieser Kommission notwendigen Umfang ohne Minderung des Entgelts zu erteilen.

(3) Der Anstellungsträger kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern in Organen der Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf Anfordern der Gewerkschaften oder Berufsverbände Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Dies gilt entsprechend für die gewählten Vertreter in Organen der Verbände kirchlicher Mitarbeiter.

(5) Wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, soll auf Antrag in den folgenden Fällen Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge 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 ohne Fortzahlung der Bezüge aus wichtigem Grund gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(6) Sonderurlaub gilt nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, der Anstellungsträger hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt.

Anmerkungen:

Der Mitarbeiter erhält auch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zur Erfüllung allgemeiner Pflichten nach dem Recht der Landeskirche

- a) *zur Ausübung kirchlicher öffentlicher Ehrenämter*
- b) *zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an kirchlichen Wahlausschüssen. Außerdem kann der Mitarbeiter zur Teilnahme an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung (§ 5) unter Fortzahlung des Entgelts die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.*

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:

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

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 28

Befristete Dienstverträge

Befristete Dienstverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

§ 29

Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Anstellungsträger und dem Mitarbeiter ist während des Dienstverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben.

(2) Das Dienstverhältnis kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag) beendet werden.

(3) Das Dienstverhältnis 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 Anstellungsträger von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Dienstverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Dienstverhältnis 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 Rentenbescheids folgt.

(4) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Dienstverhältnis 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 nach Zugang des Rentenbescheids und nach Zugang der Mitteilung des Anstellungsträgers über die Beendigung des Dienstverhältnisses innerhalb von zwei Wochen seine Weiterbeschäftigung in Textform beantragt.

(5) Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236, § 236 a oder § 236 b SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines Amtsarztes oder eines nach § 3 Abs. 6 Satz 1 bestimmten Arztes. Das Dienstverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

§ 30

Kündigung des Dienstverhältnisses

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Dienstverhältnisses 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) Dienstverhältnisse von Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 20 Jahren durch den Anstellungsträger nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Mitarbeiter nach § 53 Abs. 3 der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung unkündbar waren, verbleibt es nach Maßgabe der §§ 55 und 72 a der bisher geltenden Fassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung dabei.

(3) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Anstellungsträger im Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Wechseln Mitarbeiter zwischen Anstellungsträgern, die vom Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung erfasst werden, können Zeiten bei dem anderen Anstellungs-

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

träger als Beschäftigungszeit anerkannt werden. Satz 2 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem Anstellungsträger, der vom Geltungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland – Fassung Sachsen – erfasst wird.

Anmerkung zu Absatz 2:

Aus dringenden betrieblichen Gründen kann ein unter Absatz 2 fallendes Dienstverhältnis insbesondere gekündigt werden, 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 oder weil der Arbeitsbereich, in dem er bisher tätig war, wegfällt oder wesentlich eingeschränkt wird.

§ 31

Außerordentliche Kündigung

(1) Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist unter anderem ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche und ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt.

(2) Für die Weiterbeschäftigung im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens und ihrer Diakonie kommt grundsätzlich nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche oder einer christlichen Kirche, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört, ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer der dort genannten Kirchen zu erwerben, oder wenn nach § 7 Absatz 5 Kirchgemeindeordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (KGO) festgestellt wurde, dass sich die betreffende Person durch ihr Verhalten von der Landeskirche getrennt hat.

(3) Es gilt § 4 Landeskirchliches Mitarbeitergesetz (LMG).

§ 32

Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses haben die Mitarbeiter Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Mitarbeiter auch während des Dienstverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Dienstverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

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

Abschnitt VI Besondere Vorschriften

§ 33

Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

(1) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden.

(2) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde.

§ 34

Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Mitarbeiter oder vom Anstellungsträger in Textform 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 sowie für unabdingbare Ansprüche des Mitarbeiters, die kraft Gesetzes der vereinbarten Ausschlussfrist entzogen sind insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder auf der Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bzw. den dazu bestehenden zwingenden Rechtsvorschriften.

§ 35

Forderungsübergang bei Dritthaftung

Kann der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Anstellungsträger über, als dieser dem Mitarbeiter Entgelt gezahlt hat.

Abschnitt VII

Vorschriften zur Überleitung der Mitarbeiter und zur Regelung des Übergangsrechts

§ 36

Geltungsbereich der Überleitungs- und Übergangsvorschriften

(1) Abschnitt VII gilt für Mitarbeiter nach § 1 Abs. 1, deren Dienstverhältnis über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbesteht für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses.

(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften des Abschnitts VII auch für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2007 beginnt.

(3) Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis nach Absatz 1 oder ein unter den Geltungsbereich einer Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts fallendes Dienstverhältnis bei einem anderen Anstellungsträger innerhalb des Geltungsbereichs dieser Dienstvertragsordnung eingestellt, gelten die §§ 37 bis 42 auch für dieses Dienstverhältnis und weitere sich unmittelbar anschließende Dienstverhältnisse mit Anstellungsträgern innerhalb des Geltungsbereichs dieser Dienstvertragsordnung, sofern sich die Tätigkeit und die Eingruppierung nicht verändern.

Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis nach Absatz 1 oder ein unter den Geltungsbereich einer Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts fallendes Dienstverhältnis bei einem anderen Anstellungsträger innerhalb des Geltungsbereichs dieser Dienstvertragsordnung eingestellt, gilt § 43 auch für dieses Dienstverhältnis und weitere sich unmittelbar anschließende Dienstverhältnisse mit Anstellungsträgern innerhalb des Geltungsbereichs dieser Dienstvertragsordnung.

(4) Für geringfügig beschäftigte Mitarbeiter im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die am 31. Dezember 2007 unter den Geltungsbereich der bisherigen Fassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung fallen, finden die Regelungen

der bisherigen Fassung für die Dauer ihres ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses weiterhin Anwendung.

(5) Die Bestimmungen der Abschnitte I bis VI gelten, soweit in Abschnitt VII keine abweichenden Regelungen getroffen werden.

Anmerkungen zu Abs. 1 und Abs. 3:

- 1. Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich; bei Lehrkräften im Sinne der Anmerkung Nr. 2 zu § 1 tritt bei Unterbrechung während der Sommerferien an die Stelle des Zeitraums von einem Monat die Dauer der Sommerferien.*
- 2. Auf Mitarbeiter, die seit mindestens fünf Jahren für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Dienstverhältnis standen oder stehen (Saisonmitarbeiter), werden die §§ 37 bis 40 und 43 bis 46 sowie § 47 a auch dann angewandt, wenn das Dienstverhältnis am 31. Dezember 2007 beziehungsweise am 1. Januar 2008 nicht bestanden hat. Für die Überleitung, insbesondere für die Berechnung des Vergleichsentgelts, finden die Regelungen für Mitarbeiter, die im Dezember 2007 beurlaubt waren, sinngemäß Anwendung. Die Anwendung des Abschnitts VII endet, wenn der Saisonmitarbeiter in einer neuen Saison nicht wieder eingestellt wird. Der Abschnitt VII gilt uneingeschränkt für Saisonmitarbeiter, deren Dienstverhältnis am 31. Dezember 2007 besteht, bis zum Ende dieses Saisonarbeitsverhältnisses. Bestand mit den Saisonmitarbeitern am 31. Dezember 2007 beziehungsweise 1. Januar 2008 ein Dienstverhältnis, finden die in Satz 1 angeführten Vorschriften des Abschnitts VII auf nachfolgende Saisonbeschäftigungen unter den Voraussetzungen der Sätze 1 und 3 Anwendung.*
- 3. Arbeitsrechtsregelungen wesentlich gleichen Inhalts sind die in der Anmerkung zu § 15 Abs. 2 Satz 2 genannten Arbeitsrechtsregelungen.*

§ 37

Zuordnung der Vergütungsgruppen

Für die Überleitung der von § 36 Abs. 1 erfassten Mitarbeiter wird ihre Vergütungsgruppe nach der Anlage 4 den Entgeltgruppen der Neufassung der KDVO zugeordnet.

§ 38

Vergleichsentgelt

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle wird für die Mitarbeiter nach § 36 Abs. 1 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Dezember 2007 erhaltenen Vergütung gemäß den Absätzen 2 bis 4 gebildet.

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

(2) Das Vergleichsentgelt setzt sich aus Grundvergütung und – sofern der Mitarbeiter bisher nicht unter den Vergütungsgruppenplan B fiel – aus allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschnitt B Abs. 5 der bisherigen Fassung der KDVO ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet die Neufassung der KDVO am 1. Januar 2008 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt ein. Erhalten Mitarbeiter eine Gesamtvergütung (§ 30 bisherige Fassung der KDVO), bildet diese das Vergleichsentgelt.

(3) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

(4) Für Mitarbeiter, die nicht für alle Tage im Dezember 2007 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschn. A Abs. 7 der bisherigen Fassung der KDVO werden die Mitarbeiter für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. Dezember 2007 die Arbeit wieder aufgenommen.

Anmerkung zu Absatz 3:

Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeiträtierlich berechnet. Diese zeiträtierliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages (§ 38 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz) unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 2 der bisherigen Fassung der KDVO.

§ 39

Stufenzuordnung

(1) Mitarbeiter nach § 36 Abs. 1 werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 37 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. Das Entgelt der individuellen Zwischenstufe nach Satz 1 wird zum 1. Januar 2008 um den Faktor 1,027027 erhöht. Zum 1. Januar 2010 steigen diese Mitarbeiter in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des § 15.

(2) Werden Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2010 höhergruppiert (nach § 40 Abs. 1 und 3, § 41 Abs. 3 Buchst. a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des § 15. In den Fällen des Satzes 1 gilt § 16 Abs. 3 Satz 2 entsprechend. Werden Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2010 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im Dezember 2007 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 3 und 4.

(3) Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 37 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Mitarbeiter abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Werden Mitarbeiter aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz beziehungsweise in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(4) Mitarbeiter, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Tabellenentgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des § 15. Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiter, denen am 31. Dezember 2007 eine nach dem Vergütungsgruppenplan A durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe Va mit Aufstieg nach IVb und IVa abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

§ 40

Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege

(1) In eine der Entgeltgruppe 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A fallen und die am 1. Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe eingruppiert. Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe VIII mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Mitarbeiter aus der Ver-

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

gütungsgruppe VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc übergeleitet worden sind. Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Januar 2010, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 39 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) In eine der Entgeltgruppe 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A fallen und die am 1. Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. Dezember 2009 höhergruppiert wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 38) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 39 Abs. 1.

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 entsprechend für übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis spätestens zum 31. Dezember 2009 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, obwohl die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am 1. Januar 2008 noch nicht erfüllt ist.

Anmerkungen:

1. *Besitzstände nach § 40 Abs. 1 bis 3 werden für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B fallen, nicht abgebildet, da die Aufstiege bereits in den neuen Tabellenwerten berücksichtigt sind.*
2. *Zu Absatz 2:
Die Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe.*

§ 41

Vergütungsgruppenzulagen

(1) Übergeleitete Mitarbeiter, denen am 31. Dezember 2007 nach dem Vergütungsgruppenplan A eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

(2) Übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Dezember 2007 zugestanden hätte. Voraussetzung ist, dass

- am 1. Januar 2008 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(3) Für übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 im Anschluss an einen Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

- a) In eine der Entgeltgruppe 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiter, die den Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg am 31. Dezember 2007 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe eingruppiert; § 40 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend. Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg am 31. Dezember 2007 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Januar 2008 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

(4) Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchst. b wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Arbeitsrechtlichen Kommission für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz. Daneben steht ein weiterer Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage nach der Eingruppierungsordnung nicht zu. Dies gilt nicht für den die Höhe der Besitzstandszulage übersteigenden Betrag der Entgeltgruppenzulage aus Nummer 3 der Eingruppierungsordnung (Anlage 1).

Anmerkungen:

1. § 39 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.
2. Absatz 1 gilt auch für die nach bisherigem Recht bis zum 31. Dezember 2012 an Kirchenmusikdirektoren gezahlte monatliche Zulage.
3. Zu Absatz 4:
Unterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit, Urlaub und Sonderurlaub aus familiären Gründen bzw. im dienstlichen Interesse sind unschädlich. Wird der Sonderurlaub im dienstlichen Interesse nach Inkrafttreten der Neufassung der KDVO angetreten, ist die Unterbrechung unschädlich, wenn der Anstellungsträger vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat.

§ 42

Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

Mitarbeiter, denen am 31. Dezember 2007 eine Zulage nach § 24 der bisherigen Fassung der KDVO zusteht, erhalten nach Überleitung eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Dezember 2009 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Januar 2010 die Regelungen der Neufassung der KDVO über die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit Anwendung. Für eine vor dem 1. Januar 2008 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 31. Dezember 2007 we-

gen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 bzw. 2 der bisherigen Fassung der KDVO noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.

§ 43

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) Für im Dezember 2007 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile der bisherigen Fassung der KDVO in der für Dezember 2007 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen oder kirchlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsbe-rechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat der Mitarbeiter dem Anstellungsträger unverzüglich in Textform anzuzeigen. Unterbrechungen der Kindergeldzahlung wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Dezember 2007 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

(2) § 22 Abs. 2 ist anzuwenden. Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Arbeitsrechtlichen Kommission für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Anmerkungen:

1. § 39 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.
2. Zu Absatz 1 Satz 1:

Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im Dezember 2007 bei Ruhen des Dienstverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit, Ablauf der Krankenbezugs-fristen bzw. eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen oder im dienstlichen Interesse ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage un-schädlich. Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

Satz 1 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt. Die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 richtet sich nach § 38 Abs. 4.

§ 44

Beschäftigungszeit

- (1) Für die Dauer des über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses werden die vor dem 1. Januar 2008 nach § 19 der bisherigen Fassung der KDVO anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 30 Abs. 3 berücksichtigt.
- (2) Für die Dauer des über den 1. Januar 2008 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses werden für die Anwendung des § 21 Abs. 2 die bis zum 31. Dezember 2007 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe des § 39 der bisherigen Fassung der KDVO anerkannte Dienstzeit sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 30 Abs. 3 berücksichtigt.

§ 45

Vorläufige Eingruppierung

- (1) Die §§ 22, 23 der bisherigen Fassung der KDVO einschließlich der Anlage 1 – Vergütungsgruppenplan A - und Anlage 2 – Vergütungsgruppenplan B - gelten über den 31. Dezember 2007 hinaus bis zum 31. Dezember 2012 fort. Diese Regelungen finden auf übergeleitete und vom 1. Januar 2008 bis zum 31. Dezember 2012 neu eingestellte Mitarbeiter nach Maßgabe des Abschnitts VII Anwendung. An die Stelle des Begriffs Vergütung tritt der Begriff Entgelt.
- (2) Abweichend von Absatz 1 gelten Vergütungsgruppenplan A und Vergütungsgruppenplan B nicht für ab dem 1. Januar 2008 in Entgeltgruppe 1 neu eingestellte Mitarbeiter.
- (3) (weggefallen)
- (4) (weggefallen)
- (5) Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Januar 2008 nicht mehr; §§ 40 und 41 bleiben unberührt. Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmaleiner Vergütungsgruppe des Vergütungsgruppenplanes A ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit bis zum 31. Dezember 2012 wird diese unter den

Voraussetzungen des bisherigen Rechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 41 Abs. 4 gilt entsprechend.

(6) Für Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2008 bis zum 31. Dezember 2012 werden die Vergütungsgruppen des Vergütungsgruppenplanes A und des Vergütungsgruppenplanes B gemäß Anlage 5 den Entgeltgruppen der Neufassung der KDVO zugeordnet. Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

Anmerkung zu Absatz 5 Satz 2:

Als Vergütungsgruppenzulage, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht, gilt auch für die nach bisherigem Recht bis zum 31. Dezember 2012 an Kirchenmusikdirektoren gezahlte monatliche Zulage.

§ 46

Entgeltgruppe 2 Ü

Für Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppe 2 Ü übergeleitet worden sind, oder ab dem 1. Januar 2008 in die Vergütungsgruppe H 1 mit Aufstieg nach H 2 und H 2 a oder in die Vergütungsgruppe H 2 mit Aufstieg nach H 2 a eingestellt und gemäß § 45 Abs. 6 der Entgeltgruppe 2 Ü zugeordnet worden sind, gelten besondere Tabellenwerte, soweit sich aus § 47 a nichts anderes ergibt. [...]

Tabellenwerte

Entgeltgruppe 2 Ü (monatlich in €)

gültig ab 1. Januar 2025

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.560,07	2.695,13	2.771,81	2.894,03	2.978,03	3.039,14

gültig ab 1. April 2026

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 4	Stufe 6
2.624,07	2.762,51	2.841,11	2.966,38	3.049,50	3.112,08

gültig ab 1. Januar 2027

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.689,67	2.831,57	2.912,14	3.040,54	3.122,69	3.186,77

§ 47

Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Bezüge im Sinne des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 der bisherigen Fassung der KDVO für Arbeitsleistungen bis zum 31. Dezember 2007 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Dienstverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 2007 beendet worden wäre.

§ 47a

Überleitung in die Eingruppierungsordnung am 1. Januar 2013

(1) Für in die Neufassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung übergeleitete und für zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. Dezember 2012 neu eingestellte Mitarbeiter gilt für Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2013 § 12 sowie die Eingruppierungsordnung (Anlage 1). Hängt die Eingruppierung nach § 12 von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. Januar 2013 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Eingruppierungsordnung bereits seit dem Beginn des Dienstverhältnisses gegolten hätte.

(2) In die Neufassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung übergeleitete und ab dem 1. Januar 2008 neu eingestellte Mitarbeiter,

- deren Dienstverhältnis zu einem Anstellungsträger im Geltungsbereich dieser Dienstvertragsordnung über den 31. Dezember 2012 hinaus fortbesteht, und
- die am 1. Januar 2013 unter den Geltungsbereich dieser Dienstvertragsordnung fallen,

sind – jedoch unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit - zum 1. Januar 2013 in die Eingruppierungsordnung übergeleitet; Absatz 3 bleibt unberührt. Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe in Abweichung von § 15 Abs. 1 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 besondere Stufenregelungen nach den Anlagen 4 oder 5 geknüpft waren, gelten diese für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit fort. Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe besondere Entgeltbestandteile geknüpft waren und diese in der Eingruppierungsordnung in geringerer Höhe entsprechend vereinbart sind, wird die hieraus am 1. Januar 2013 bestehende Differenz unter den bisherigen Voraussetzungen als Besitzstandszulage so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für den beson-

deren Entgeltbestandteil nach bisherigem Recht weiterhin bestehen; § 41 Abs. 4 bleibt unberührt. Für Mitarbeiter, die eine Zulage gemäß Anmerkung 2 zu § 41 und gemäß Anmerkung zu § 45 Abs. 5 Satz 2 erhalten, wird die Differenz als nicht dynamische Besitzstandszulage gezahlt. Satz 3 gilt entsprechend, wenn besondere Entgeltbestandteile in der Eingruppierungsordnung nicht mehr vereinbart sind.

(3) Ergibt sich in den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 nach der Eingruppierungsordnung eine höhere Entgeltgruppe, sind die Mitarbeiter auf Antrag in die Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 ergibt. Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 16 Abs. 3). War der Mitarbeiter in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird er abweichend von Satz 2 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet. Satz 1 gilt für den erstmaligen Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage entsprechend, sofern bei Eingruppierungen zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. Dezember 2012 die vergleichbare Vergütungsgruppenzulage aufgrund von § 45 Abs. 5 nicht mehr gezahlt wurde.

(4) Der Antrag nach Absatz 3 Satz 1 und/oder nach Absatz 3 Satz 4 kann nur bis zum 31. Dezember 2013 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2013 zurück; nach dem Inkrafttreten der Eingruppierungsordnung eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach Absatz 3 Satz 2 und 3 unberücksichtigt. Ruht das Dienstverhältnis am 1. Januar 2013, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2013 zurück.

Anmerkung zu Absatz 2:

Die vorläufige Zuordnung zu der Entgeltgruppe nach der Anlage 4 oder 5 gilt als Eingruppierung. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung findet aufgrund der Überleitung in die Eingruppierungsordnung nicht statt. Soweit auf die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit abgestellt wird, gilt dies auch für sich unmittelbar anschließende Dienstverhältnisse bei Anstellungsträgern, die unter den Geltungsbereich dieser Dienstvertragsordnung fallen.

Abschnitt VIII Schlussvorschriften

§ 48

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Neufassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2008 in Kraft.

(2) Mit Wirkung vom 1. Januar 2008 treten außer Kraft:

1. die Regelung über die Gewährung einer Zuwendung vom 2. Oktober 1991 in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. August 2003,
2. die Regelung über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen vom 2. Oktober 1991 in der Fassung des Beschlusses zur 2. Änderung vom 27. Februar 1997,
3. die Regelung Nr. 3 – Gewährung eines Urlaubsgeldes vom 11. Mai 1992 in der Fassung des Beschlusses zur 3. Änderung vom 27. Februar 1997,
4. die Regelung Nr. 4 – Kirchliche Dienstvertragsordnung vom 16. Juli 1992 in der Fassung der 10. Änderung vom 17. Oktober 2005 einschließlich

Anlage 1 Vergütungsgruppenplan A vom 10. September 1992 in der Fassung der 4. Änderung vom 5. Mai 2004,

Anlage 2 Vergütungsgruppenplan B vom 12. November 1992,

Anlage 3 Vergütungsregelung Nr. 20 vom 28. August 2003,

Anlage 4 Ordnung über Zulagen an Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A fallen, vom 24. September 1992 in der Fassung der 1. Änderung vom 27. Februar 1997.

Die Anwendung einzelner unter Nummer 4 genannter Bestimmungen nach Abschnitt VII bleibt davon unberührt.

(3) Die folgenden Vorschriften gelten fort:

- a) Abschnitt II Nr. 1 des Beschlusses zur 2. Änderung der Anlage 1 zur Kirchlichen Dienstvertragsordnung – Vergütungsgruppenplan A – vom 27. Februar 1997 (ABl. S. A 79),
- b) Abschnitt II Nr. 2 der Arbeitsrechtsregelung zur 4. Änderung der Anlage 1 zur Kirchlichen Dienstvertragsordnung – Vergütungsgruppenplan

c) Abschnitt II Übergangsvorschriften der Arbeitsrechtsregelung zur 8. Änderung der Regelung Nr. 4 – Kirchliche Dienstvertragsordnung vom 22. Mai 2002 (ABl. S. A 130).

(4) Soweit in weiterhin geltenden Arbeitsrechtsregelungen auf Vorschriften verwiesen wird, die aufgehoben oder ersetzt worden sind, gelten an deren Stelle bis zu einer redaktionellen Anpassung die Regelungen der Neufassung der KDVO.

Eingruppierungsordnung

Gliederung

1.	Gemeindepädagogen und entsprechende übergemeindliche Dienste	62
2.	Kirchenmusiker	64
3.	Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst.....	66
3.1.	<i>Leiterinnen von Kindertagesstätten</i>	66
3.2.	<i>Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen</i>	67
4.	Mitarbeiter im Sozialdienst	69
5.	Küster/Kirchner, Hausmeister, Kraftfahrer	72
6.	Mitarbeiter im Friedhofswesen.....	73
7.	Leiter von Freizeitheimen, Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft.....	76
8.	Mitarbeiter in der allgemeinen Verwaltung ¹	78
9.	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung	81

Vorbemerkungen

1. Die Berufs- und Tätigkeitsbezeichnung ist in den Berufsgruppen in der Regel in der weiblichen Form angegeben, wenn erfahrungsgemäß überwiegend Frauen für den jeweiligen Aufgabenbereich angestellt werden, sonst in der männlichen Form. Die Bezeichnungen umfassen auch die jeweils andere Personengruppe.
2. Der Mitarbeiter ist in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Dies ist der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. § 12 KDVO ist zu beachten.
3. Bei der Eingruppierung in die Entgeltgruppe gehen die besonderen Tätigkeitsmerkmale den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (Nummer 8 und 9 dieser Eingruppierungsordnung) vor.
4. Für die Lehrer und Dozenten an den kirchlichen Schulen und Ausbildungsstätten gelten hinsichtlich ihrer Eingruppierung die vergleichbaren Regelungen des Freistaates Sachsen. Solche Mitarbeiter erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage in Höhe von 200,00 EUR bei Vollbeschäftigung; bei Teilzeitbeschäftigung vermindert sich die Zulage entsprechend des Teilzeitgrades.

5. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, ohne dass sonstige Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, von ihm miterfasst werden, sind Mitarbeiter, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen, bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. Dies gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. Für Tätigkeitsmerkmale in der Entgeltgruppe 9 ohne Zusatz gilt die Entgeltgruppe 9 mit dem Zusatz „Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6“ als nächst niedrigere Entgeltgruppe. Diese Vorbemerkung gilt nicht für die Nummer 1, die Nummer 2 und die Nummer 4.
6. Mitarbeitende mit einer vor dem 1. Januar 1993 erfolgreich abgeschlossenen kirchlichen Ausbildung, die zur Qualifikation für bestimmte kirchliche Berufe geführt hat, werden für die Eingruppierung den in dieser Eingruppierungsordnung genannten Mitarbeitenden mit entsprechender Ausbildung für den jeweiligen Beruf gleichgestellt. Insbesondere sind in diesem Sinne gleichgestellt die kirchlich ausgebildeten
 - Kinderdiakoninnen den Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung,
 - Diakonischen Kinderhelferinnen den Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
 - Verwaltungsmitarbeiter mit zweiter Verwaltungsprüfung oder mit Inspektorenprüfung den Mitarbeitern mit Qualifikation für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst.
7. Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung. Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrags und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

8. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Mitarbeiter abhängt,
 - a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
 - b) zählen teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Dienstvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
 - c) zählen Mitarbeiter, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten,
 - d) rechnen hierzu auch Kirchenbeamte der vergleichbaren Besoldungsgruppen,
 - e) bleiben Mitarbeiter in der Ausbildung außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Mitarbeiter in der Ausbildung angerechnet werden, gilt Buchstabe a.
9. Soweit die Eingruppierung von der Durchschnittsbelegung der jeweiligen Einrichtung abhängt, ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl 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 in einem Kindergarten oder Heim) so ist von dem Tage an, mit dem die Änderung wirksam wird, von der geänderten Belegungszahl auszugehen.
10. Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.
11. Die Anmerkungen zu den einzelnen Berufsgruppen sind Bestandteile der jeweiligen Tätigkeitsmerkmale.

12. Entgeltgruppenzulagen gelten, soweit nichts anderes bestimmt ist, bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 21 Abs. 3) als Bestandteil des Tabellenentgelts.

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

1. Gemeindepädagogischer Dienst und Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten

Entgeltgruppe 3

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gemeindepädagogischen Dienst ohne eine förderliche Ausbildung

Entgeltgruppe 4

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gemeindepädagogischen Dienst mit einer für die Tätigkeit förderlichen Ausbildung¹

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in gemeindepädagogischer Tätigkeit mit entsprechend abgeschlossener Grundausbildung²

Entgeltgruppe 9

1. Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen mit einer entsprechend abgeschlossenen Fachschulausbildung³ oder mit einer berufsbegleitenden Ausbildung als Gemeindepädagogen⁴, die die Berechtigung zur Erteilung von Religionsunterricht⁵ haben⁶,
(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6; nach zweijähriger Tätigkeit in Stufe 4 erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine monatliche Zulage von 200 €; § 22 Absatz 2 gilt entsprechend)
2. Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen mit entsprechend abgeschlossener Hochschulbildung⁷ und entsprechender Tätigkeit⁶
3. Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen mit entsprechend abgeschlossener Hochschulbildung^{7,9} im Bereich der religionspädagogischen Fachberatung in der Elementarpädagogik
4. Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen in der Jugendarbeit mit entsprechend abgeschlossener Hochschulbildung^{7,9} die auf Kirchenbezirksebene tätig sind,
5. Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten⁸

Entgeltgruppe 10

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie in Entgeltgruppe 9 Fallgruppen 2 und 3 deren Tätigkeit sich dadurch aus diesen Fallgruppen heraushebt,

dass sie besonders verantwortungsvoll¹⁰ oder von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung ist^{6,9}

2. Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen mit entsprechend abgeschlossener Hochschulbildung, die eine Berechtigung zur Erteilung von Religionsunterricht haben und ständig Religionsunterricht erteilen^{6,11,12} (keine Stufen 5 und 6; nach vierjähriger Tätigkeit in Stufe 4 erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine monatliche Zulage in Höhe von 400 €; § 22 Absatz 2 gilt entsprechend)
3. Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung^{7,9} in der Tätigkeit als Bezirksjugendwarte¹³, Landesjugendwarte¹⁴, Reisereferentinnen und Reisereferenten

Entgeltgruppe 11

Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen mit entsprechend abgeschlossener Hochschulbildung^{7,9} in der Tätigkeit von Bezirkskatechetinnen oder Bezirkskatecheten oder Schulbeauftragten

Entgeltgruppe 13

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit wissenschaftlicher Hochschulbildung⁹ und entsprechender Tätigkeit als Studienleiterinnen oder Studienleiter im Theologisch-Pädagogischen Institut oder als Referentinnen oder Referenten in der Geschäftsstelle der Evangelischen Erwachsenenbildung

Anmerkungen:

- ¹ Als förderliche Ausbildung gilt eine abgeschlossene Ausbildung mit wesentlichen pädagogischen oder theologischen Lehranteilen.
- ² Als entsprechend abgeschlossene Grundausbildung gelten insbesondere der C-Abschluss bei den katechetischen Kursen Moritzburg und beim Institut für berufsbegleitende Studien an der Evangelischen Hochschule Moritzburg, die Ausbildung als Erzieherin an der Evangelischen Fachschule für Sozialwesen in Bad Lausick sowie an der Evangelischen Schule für Sozialwesen „Hans Georg Anniès“ in Moritzburg, der erfolgreiche Abschluss des Moduls „Arbeit mit Kindern und Familien“ am Philippus-Institut Moritzburg für berufsbegleitende Studien (Nachweis über Zertifikat). Vergleichbare Abschlüsse anderer Gliedkirchen der EKD können anerkannt werden.
- ³ Hierzu gehören auch der B-Abschluss bei den katechetischen Kursen Moritzburg ab dem Prüfungsjahrgang 1995
- ⁴ dazu zählt der Abschluss der mindestens dreijährigen berufsbegleitenden Ausbildung am Philippusinstitut Moritzburg

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

- ⁵ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Fallgruppe, die die Berechtigung zur Erteilung von Religionsunterricht nicht haben, sind in Entgeltgruppe 8 eingruppiert.
- ⁶ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein vom Bezirkskatecheten bestätigtes Mentorat leisten, erhalten eine Zulage in Höhe von 25 € (Mentorat in einem Bereich z. B. nur Religionsunterricht), 50 € (Mentorat eines Studierenden in berufsbegleitender Ausbildung, Teilmentorat einer Vikarin oder eines Vikars oder eines Studierenden) oder 75 € (alleinverantwortliches Mentorat einer Vikarin oder eines Vikars oder eines Studierenden im Praxissemester). Die Auszahlung der Zulage erfolgt für volle Monate, in denen eine Mentorierung stattfindet.
- ⁷ Als entsprechende Hochschulbildung gilt insbesondere das Fachhochschulstudium der Religions- und Gemeindepädagogik, das Hochschulstudium Lehramt Ev. Religion (Erste oder Zweite Staatsprüfung und Vokation) und das Hochschulstudium Theologie (Erstes oder Zweites Theologisches Examen).
- ⁸ Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten mit Hochschulbildung sind in Entgeltgruppe 11 eingruppiert
- ⁹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Fallgruppe, die die geforderte Qualifizierung nicht haben, sind in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. Für Tätigkeitsmerkmale in der Entgeltgruppe 9 ohne Zusatz gilt die Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 als nächst niedrigere Entgeltgruppe.
- ¹⁰ Eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit im Sinne dieser Fallgruppe liegt insbesondere vor, wenn dem Stelleninhaber/ der Stelleninhaberin mindestens 3 Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe 8 ständig unterstellt sind.
- ¹¹ Erteilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Fallgruppe bereits am 01.12.2025 oder zu einem späteren Zeitpunkt Religionsunterricht, oder fällt dieser weg, so ist ab diesem Zeitpunkt für die Eingruppierung in eine neue Entgeltgruppe oder Fallgruppe der § 16 Abs. 3 anzuwenden.
- ¹² Diese Fallgruppe gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die überwiegend in der Jugendarbeit tätig sind.
- ¹³ Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine monatliche Zulage von 100 €; § 22 Absatz 2 gilt entsprechend.
- ¹⁴ Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine monatliche Zulage von 150 €; § 22 Absatz 2 gilt entsprechend.

2. Kirchenmusiker

Entgeltgruppe 3

Helfer im kirchenmusikalischen Dienst ohne kirchenmusikalische Ausbildung

Entgeltgruppe 4

Hilfskirchenmusiker (D-Prüfung)¹

Entgeltgruppe 6

Kirchenmusiker in C-Kirchenmusikstellen mit C-Prüfung²

Entgeltgruppe 9

Musiker in C-Kirchenmusikstellen mit einschlägigem Hochschulabschluss und mindestens C-Prüfung^{3, 4}

Entgeltgruppe 10

1. Kirchenmusiker mit A- oder B-Prüfung in B-Kirchenmusikstellen⁵
2. Landesposaunenwarte mit Aufgaben für einen großen Bereich der Landeskirche mit einer für diesen Aufgabenbereich förderlichen Ausbildung^{6, 7}

Entgeltgruppe 11

B-Kirchenmusiker in B-Kirchenmusikstellen mit großem Aufgabenumfang und von besonderer Bedeutung

Entgeltgruppe 12

A-Kirchenmusiker in einer A-Kirchenmusikstelle

Entgeltgruppe 13

A-Kirchenmusiker in A-Kirchenmusikstellen mit großem Aufgabenumfang und von besonderer Bedeutung

Anmerkungen

- ¹ In diese Fallgruppe sind auch eingruppiert Studenten einer Musikhochschule der Fachrichtungen Kirchenmusik, Schulmusik, Chorleitung, Tasteninstrumente o. Ä., die Inhaber einer Kirchenmusikstelle sind, sofern sie nicht mindestens die C-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt haben.
- ² In diese Fallgruppe sind auch Studierende an der Hochschule für Kirchenmusik Dresden ab dem 5. Fachsemester des Diplomstudiengangs evangelische Kirchenmusik B eingruppiert, die alle bis zum Ende des 4. Fachsemesters vorgesehenen Prüfungs- und Studienleistungen nachweislich erfolgreich erbracht haben.
- ³ Einschlägige Hochschulabschlüsse für diese Tätigkeiten sind in den Fachrichtungen Schulmusik, Chorleitung, Tasteninstrumente o. Ä.
- ⁴ Mitarbeiter ohne erfolgreich abgeschlossene C-Prüfung für Kirchenmusik sind in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert.
- ⁵ Diese Mitarbeiter erhalten als Kirchenmusikdirektoren eine monatliche Zulage in Höhe von 350 Euro.

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

⁶ Die Landeskirche ist in Bereiche gegliedert, für die jeweils ein Landesposau-
nenwart zuständig ist.

⁷ Als förderliche Ausbildung ist vorrangig die B-Kirchenmusikprüfung anzusehen.

3. Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst

3.1. Leiterinnen von Kindertagesstätten¹

Entgeltgruppe V

1. Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind

Entgeltgruppe VI

1. Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind

Entgeltgruppe VII

1. Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind

¹ Mitarbeiterinnen, die am 31. Dezember 2023 bereits in einem Dienstverhältnis stehen und deren bisherige monatliche Vergütung im Dezember 2023 das ihnen am 1. Januar 2024 zustehende monatliche Tabellenentgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage, wenn sich ihre individuelle regelmäßige Arbeitszeit im Januar 2024 gegenüber dem Dezember 2023 nicht verringert hat. Die monatliche Besitzstandszulage ergibt sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen der Monatsvergütung im Dezember 2023 und der Monatsvergütung im Januar 2024. Die persönliche Zulage wird durch Stufensteigerungen, Höhergruppierungen und das Anheben der Tabellenwerte aufgezehrt. Verringert sich nach dem 31. Januar 2024 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiterin, reduziert sich ihre Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert.

Entgeltgruppe VIII

1. Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind

Entgeltgruppe IX

1. Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind

Entgeltgruppe X

Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen

Anmerkungen:

1. *Kindertagesstätten im Sinne der Tätigkeitsmerkmale dieses Unterabschnitts sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben und Kinderhäuser.*
2. *Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.*

3.2. Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen

Entgeltgruppe I

Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung

Entgeltgruppe II

Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben¹

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

Entgeltgruppe III

1. Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung
2. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten^{1, 2}

Entgeltgruppe IV

Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben³

Entgeltgruppe V

1. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder^{3, 5}
2. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten^{3, 4}
3. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit⁶
4. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Mitarbeiterinnen mindestens der Fallgruppe 2³

Anmerkungen

¹ Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind bei gleicher Tätigkeit auch Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener kirchlicher Ausbildung als Diakonische Kinderhelferin eingruppiert.

² Schwierige fachliche Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B.:
a) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
b) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter

- Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Behinderten im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung.*
- ³ *Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind bei gleicher Tätigkeit auch eingruppiert Mitarbeiterinnen*
- a) mit abgeschlossener kirchlicher Ausbildung als Kinderdiakonin,*
 - b) mit staatlicher Anerkennung oder Prüfung als Kindergärtnerin und Hortnerin,*
 - c) als Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen, die in Kinderkrippen tätig sind,*
 - d) mit staatlicher Anerkennung oder Prüfung als Krippenerzieherin.*
- ⁴ *Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B.*
- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nichtbehinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Kindern im Sinne von § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,*
 - b) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,*
 - c) fachliche Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe III,*
 - d) Tätigkeiten einer Facherzieherin mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.*
- ⁵ *Die Tätigkeit setzt voraus, dass überwiegend Kinder, die im nächsten Schuljahr schulpflichtig werden, nach einem speziellen pädagogischen Konzept gezielt auf die Schule vorbereitet werden.*
- ⁶ *Unter Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Mitarbeiterinnen zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin“ erworben haben.*

4. Mitarbeiter im Sozialdienst

Entgeltgruppe 2

Fürsorgerisch tätige Mitarbeiter ohne entsprechende Ausbildung ¹

Entgeltgruppe 4

Fürsorgerisch tätige Mitarbeiter mit einer förderlichen mindestens einjährigen Ausbildung ^{1, 2}

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen mit einer förderlichen Fachschulausbildung^{3, 4, 5}

Entgeltgruppe 9

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund einer gleichwertigen⁷ abgeschlossenen Fachhochschulausbildung entsprechende Tätigkeiten ausüben^{3, 6}
2. Sozialsekretäre
3. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund einer gleichwertigen⁷ abgeschlossenen Fachhochschulausbildung entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten^{3, 8}
(Mitarbeiter in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage in Höhe von 110 Euro.)

Entgeltgruppe 10

Sozialarbeiter/Sozialpädagogen sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund einer gleichwertigen⁷ abgeschlossenen Fachhochschulausbildung entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3 heraushebt³

Entgeltgruppe 11

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund einer gleichwertigen⁷ abgeschlossenen Fachhochschulausbildung entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3 heraushebt³
2. Referenten im Diakonischen Amt mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung (Diplom oder Bachelor)

Entgeltgruppe 12

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund einer gleichwertigen⁷ abgeschlossenen Fachhochschulausbildung entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt³

Anmerkungen

- ¹ Fürsorgerische Aufgaben können insbesondere solche in der Jugend-, Erwachsenen- und Altenarbeit sein, sofern es sich nicht um soziale Rand- oder Problemgruppen im Sinne der Anmerkung 3 handelt.
- ² Als förderliche Ausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gelten die Ausbildung als Altenpflegerin, Familienpflegehelferin oder Kinderpflegerin sowie eine andere fachbezogene mindestens einjährige Ausbildung.
- ³ Sozialarbeiter und Sozialpädagogen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche mit staatlicher Anerkennung. Ihnen stehen die nach vierjährigem Studium an einer Fachhochschule graduierten Sozialarbeiter und Sozialpädagogen gleich. Ferner stehen ihnen die früheren Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleich.
Eine Tätigkeit von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt insbesondere dann vor, wenn sich die wahrzunehmenden Aufgaben auf die Fürsorge gegenüber sozialen Rand- oder Problemgruppen oder zu diesen Gruppen gehörende Einzelpersonen beziehen und die Anforderungen denjenigen entsprechen, die typischerweise an Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung gestellt werden, z. B. in der offenen Jugendarbeit mit überwiegend sozial gefährdeten oder geschädigten Jugendlichen.
- ⁴ Als förderliche Ausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gelten die Ausbildung als Altenpflegerin, Familienpflegerin, Krankenschwester oder Erzieherin sowie eine fachbezogene mindestens zweijährige Fachschulausbildung.
- ⁵ Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch Fachanleiter in Jugendwerkstätten eingruppiert.
- ⁶ Als entsprechende Tätigkeit ist auch die Tätigkeit von Mitarbeitern als Leiter einer Gruppe von Kindern oder Jugendlichen oder jungen Erwachsenen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten anzusehen, sofern die Leitungsfunktion ausdrücklich übertragen worden ist.
- ⁷ Als gleichwertige Ausbildung gilt eine solche auf pädagogischem, religions- oder gemeindepädagogischem Gebiet.
- ⁸ Schwierige Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B.:
 - a) Beratung von Suchtmittelabhängigen,
 - b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
 - c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
 - d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
 - e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe 9.Darüber hinaus ist Voraussetzung für die Eingruppierung in diese Fallgruppe in jedem Falle eine Tätigkeit auf regionaler Ebene, z. B. auf Kirchenbezirksebene.

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

5. Küster/Kirchner, Hausmeister, Kraftfahrer

Entgeltgruppe 1

Küster/Kirchner oder Hausmeister ohne entsprechende Ausbildung mit einfachster Tätigkeit

Entgeltgruppe 2

Küster/Kirchner oder Hausmeister mit einfacher Tätigkeit¹

Entgeltgruppe 3

1. Küster/Kirchner oder Hausmeister
2. Kraftfahrer

Entgeltgruppe 4

1. Küster/Kirchner oder Hausmeister mit schwierigen Tätigkeiten²
2. Mitarbeiter wie zu Entgeltgruppe 3 Fallgruppe 2 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung im Kraftfahrzeug- oder Schlosserhandwerk mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren

Entgeltgruppe 5

1. Mitarbeiter wie zu Entgeltgruppe 4 Fallgruppe 1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem für die konkrete Tätigkeit einschlägig anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren³ in entsprechender Tätigkeit
2. Kraftfahrer in Stellen mit besonderer Bedeutung

Entgeltgruppe 6

1. Mitarbeiter wie zu Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 in hochwertigen Tätigkeiten⁴
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, denen mehrere Mitarbeiter ab der Entgeltgruppe 3 Fallgruppe 1 mit einem Beschäftigungsumfang von jeweils mindestens 30 % durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁵

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 in besonders hochwertigen Tätigkeiten⁶

Anmerkungen

- ¹ *Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.*
- ² *Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.*
- ³ *Eine einschlägige Berufsausbildung liegt dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten des Mitarbeiters aufweisen. Dies kann insbesondere bei Berufsausbildungen in den Berufsfeldern Metallbau, Anlagenbau, Installation, Montiererinnen und Montierer, Kraftfahrzeug- oder Schlosserhandwerk, Elektroberufe, Bauberufe und Holzverarbeitung der Fall sein.*
- ⁴ *Hochwertige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Mitarbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 5 verlangt werden kann.*
- ⁵ *Die ausdrückliche Anordnung zur Unterstellung von Mitarbeitern muss durch den Anstellungsträger mit Dienstanweisung erfolgen.*
- ⁶ *Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.*

6. Mitarbeiter im Friedhofswesen

Entgeltgruppe 1

Friedhofsmitarbeiter ohne entsprechende Ausbildung mit einfachster Tätigkeit

Entgeltgruppe 2

Friedhofsmitarbeiter ohne entsprechende Ausbildung mit einfacher Tätigkeit⁷

Entgeltgruppe 3

Friedhofsmitarbeiter ohne entsprechende Ausbildung mit schwieriger Tätigkeit⁷

Entgeltgruppe 4

1. Friedhofsmitarbeiter mit schwieriger Tätigkeit, die durch ausdrückliche Anordnung mit der fachlichen Anleitung und Beaufsichtigung von einem oder mehreren Friedhofsmitarbeitern ohne entsprechende Ausbildung be-

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

traut sind und über eine für die Tätigkeit förderliche abgeschlossenen Berufsausbildung oder zertifizierte Zusatzqualifikation verfügen⁷

2. Friedhofsmitarbeiter in Stellen nach Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 1 während einer berufsbegleitenden beruflichen Weiterbildung zu einem anerkannten Berufsabschluss als Gärtner oder einem anerkannten Berufsabschluss – Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau⁷
3. Friedhofsmitarbeiter in der Tätigkeit von Friedhofsverwaltern⁴ kleiner Friedhöfe³ mit einer für die Tätigkeit förderlichen abgeschlossenen Berufsausbildung oder zertifizierten Zusatzqualifikation⁷

Entgeltgruppe 5

1. Friedhofsmitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gärtner oder vergleichbarem Berufsabschluss und entsprechender Tätigkeit^{6, 7}
2. Friedhofsmitarbeiter in der Tätigkeit von Friedhofsverwaltern⁴ kleiner Friedhöfe³ mit einer für die Tätigkeit förderlichen abgeschlossenen Berufsausbildung oder zertifizierten Zusatzqualifikation während einer berufsbegleitenden beruflichen Weiterbildung zu einem anerkannten Berufsabschluss – Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau⁷

Entgeltgruppe 6

1. Friedhofsmitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gärtner oder vergleichbarem Berufsabschluss⁶, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Friedhofsverwaltern⁴ mittlerer Friedhöfe³ (EG 8, Fallgruppe 2) bestellt sind⁷
2. Friedhofsverwalter⁴ kleiner Friedhöfe³ mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gärtner oder vergleichbarem Berufsabschluss^{6, 7}
3. Friedhofsmitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gärtner oder vergleichbarem Berufsabschluss⁶ in Stellen mit größerer Verantwortung⁷

Entgeltgruppe 7

1. Friedhofsverwalter⁴ mehrerer kleiner Friedhöfe³ mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gärtner oder vergleichbarem Berufsabschluss^{6, 7}
2. Friedhofsmitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gärtner oder vergleichbarem Berufsabschluss⁶, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Friedhofsverwaltern⁴ größerer Friedhöfe³ (EG 9, Fallgruppe 4) bestellt sind⁷

3. Friedhofsmitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gärtner oder vergleichbarem Berufsabschluss⁶, die durch ausdrückliche Anordnung mindestens drei Friedhofsmitarbeiter (mit mindestens förderlichem Berufsabschluss oder zertifizierter Zusatzqualifikation) fachlich anleiten und beaufsichtigen⁷

Entgeltgruppe 8

1. Friedhofsmitarbeiter mit Gärtnermeisterabschluss¹ oder vergleichbarem Berufsabschluss und entsprechender Tätigkeit⁷
2. Friedhofsverwalter⁴ mittlerer Friedhöfe³ mit Gärtnermeisterabschluss¹ oder vergleichbarem Berufsabschluss mit entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen eine entsprechende Tätigkeit ausüben^{5, 7}

Entgeltgruppe 9

1. Friedhofsmitarbeiter mit Gärtnermeisterabschluss¹ oder vergleichbarem Berufsabschluss, die sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8, Fallgruppe 1 herausheben, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortung beschäftigt sind⁷
(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
2. entfällt
3. Friedhofsmitarbeiter mit Gärtnermeisterabschluss¹ oder vergleichbarem Berufsabschluss, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Friedhofsverwaltern⁴ großer Friedhöfe³ (EG 9, Fallgruppe 6) bestellt sind, sowie sonstige Mitarbeiter die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen eine entsprechende Tätigkeit ausüben^{5, 6, 7}
(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
4. Friedhofsverwalter⁴ größerer Friedhöfe³ mit Gärtnermeisterabschluss¹ oder vergleichbarem Berufsabschluss, sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen eine entsprechende Tätigkeit ausüben^{5, 6, 7}
(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
5. entfällt

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

6. Friedhofsverwalter⁴ großer Friedhöfe³ mit Gärtnermeisterabschluss¹ oder vergleichbarem Berufsabschluss, sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen eine entsprechende Tätigkeit ausüben^{5,6,7}

[Anmerkungen]

- ¹ *Gärtnermeister sind Mitarbeiter, die diese Bezeichnung nach den geltenden Ausbildungsordnungen führen dürfen, nachdem sie die Gärtnermeisterprüfung vor einem entsprechenden Prüfungsausschuss bestanden haben. Die Tätigkeit als Meister erfordert als wichtiges Merkmal die Erfüllung typischer Aufsichtsfunktionen.*
- ² *entfällt*
- ³ *Kleine Friedhöfe sind bis zu 3 ha groß. Bei einer durchschnittlichen Bestattungszahl von mindestens 100 Bestattungen pro Jahr (Durchschnitt der letzten fünf Jahre) sind diese Friedhöfe den mittleren Friedhöfen zuzurechnen. Mittlere Friedhöfe umfassen eine Fläche von 3 ha bis 5 ha. Friedhöfe, die eine Fläche von 5 ha überschreiten, sind größere Friedhöfe. Große Friedhöfe umfassen eine Fläche von mehr als 10 ha. Verwaltet der Mitarbeiter mehrere Friedhöfe, ist deren Gesamtfläche maßgebend.*
- ⁴ *Friedhofsverwalter ist derjenige Mitarbeiter, der den Friedhof eigenverantwortlich leitet.*
- ⁵ *Gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegen vor bei Nachweis einer abgeschlossenen Berufsausbildung als Gärtner oder vergleichbarem Berufsabschluss oder nach abgelegter Leistungsprüfung für Friedhofsmitarbeiter⁶ und einer insgesamt sechsjährigen Bewährung als Friedhofsmitarbeiter, mindestens davon drei Jahre in der der Fallgruppe entsprechenden Tätigkeit.*
- ⁶ *Hiernach sind bei gleicher Tätigkeit auch Friedhofsmitarbeiter eingruppiert, die eine Leistungsprüfung für Friedhofsmitarbeiter erfolgreich absolviert haben. Die Leistungsprüfung für Friedhofsmitarbeiter wurde bis 2015 vor dem beim Landeskirchenamt gebildeten Prüfungsausschuss nach mehrjähriger Qualifizierung abgelegt.*
- ⁷ *Es wird für jedes handgeschachtete Erdgrab ein Grabmacherzuschlag in Höhe von 60 € gezahlt.*

7. Leiter von Freizeitheimen, Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft

Entgeltgruppe 1

Mitarbeiterinnen im Haus- oder Küchendienst mit einfachsten Tätigkeiten (z. B. Essen- und Getränkeausgabe, Garderobenpersonal, Serviererinnen, Hausarbeiterinnen, Reiniger in Außen- und Innenbereichen)

Entgeltgruppe 2

Mitarbeiterinnen im Haus- oder Küchendienst mit einfachen Tätigkeiten

Entgeltgruppe 3

Mitarbeiterinnen im Haus- oder Küchendienst mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene mindestens zweijährige Ausbildung erfordern

Entgeltgruppe 4

Mitarbeiterinnen im Haus- oder Küchendienst mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene mindestens dreijährige Ausbildung erfordern (z. B. Hauswirtschaftlerinnen, Köchinnen)¹

Entgeltgruppe 5

Mitarbeiterinnen im Haus- oder Küchendienst mit einer abgeschlossenen mindestens dreijährigen Ausbildung als Leiterinnen größerer Arbeitsbereiche^{1, 2}

Entgeltgruppe 6

1. Mitarbeiterinnen wie EG 5 mit Meisterprüfung (z. B. Hauswirtschaftsmeisterinnen, Küchenmeisterinnen)
2. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit

Entgeltgruppe 7

1. Staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen/Oekotrophologinnen in einer entsprechenden Tätigkeit
2. Leiter von Freizeitheimen mit Vollverpflegung und einer Durchschnittsbelegung von weniger als 60 Plätzen³

Entgeltgruppe 8

1. Staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen/Oekotrophologinnen in Stellen mit besonderer Verantwortung
2. Leiter wie zu EG 7 Fallgruppe 2 in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 60 Plätzen³

Entgeltgruppe 9

Graduierte Hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen/Oekotrophologinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

Anmerkungen

- ¹ Hierunter zählen auch Mitarbeiterinnen mit bisheriger Facharbeiterprüfung, wenn diese zur Zeit der Eingruppierung eine dreijährige Ausbildung sein würde.
- ² Größere Arbeitsbereiche sind solche in Einrichtungen und Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bzw. einer Durchschnittsverpflegung von mindestens 50 Vollportionen.
- ³ Hierunter zählen nicht Mitarbeiter, die Freizeitheime mit Selbstversorgung betreuen, auch wenn auf Wunsch Vollverpflegung angeboten wird.

8. Mitarbeiter in der allgemeinen Verwaltung¹

Entgeltgruppe 1

Mitarbeiter in der Verwaltung mit einfachsten Tätigkeiten

Entgeltgruppe 2

Mitarbeiter in der Verwaltung mit einfachen Tätigkeiten²

Entgeltgruppe 3

Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.

Entgeltgruppe 4

1. *Mitarbeiter in der Verwaltung mit schwierigen Tätigkeiten³*
2. *Mitarbeiter in der Verwaltung, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert⁴*

Entgeltgruppe 5

1. *Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern⁴*
2. *Mitarbeiter in einer Kassenverwaltung als Buchhalter*

Entgeltgruppe 6

1. *Mitarbeiter in der Verwaltung, deren Tätigkeit, gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert^{5, 6}*
2. *(weggefallen)*

3. Mitarbeiter, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge sowie Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen⁷

Entgeltgruppe 7

1. *Mitarbeiter in der Verwaltung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und zu mindestens einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert*^{6,8}

Entgeltgruppe 8

1. *Mitarbeiter in der Verwaltung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert*^{6,8}
2. Mitarbeiter in einer Kassenverwaltung als Sachbearbeiter

Entgeltgruppe 9

1. *Mitarbeiter in der Verwaltung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert*^{6,8}
(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 3 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge sowie Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
3. *Mitarbeiter in der Verwaltung mit Qualifikation für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst oder einer anderen mindestens gleichwertigen Verwaltungsausbildung, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert*^{8,9}

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

4. *Mitarbeiter in der Verwaltung, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 3 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist*

Entgeltgruppe 10

1. *Mitarbeiter in der Verwaltung mit Qualifikation für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst oder einer anderen, mindestens gleichwertigen Verwaltungsausbildung, deren Tätigkeit sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 4 heraushebt*
2. *Leiter von Kassenverwaltungen mit Mitarbeiterstellen im Umfang bis zu 10 VzÄ*

Entgeltgruppe 11

1. *Mitarbeiter in der Verwaltung mit Qualifikation für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst oder einer anderen, mindestens gleichwertigen Verwaltungsausbildung, deren Tätigkeit sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 heraushebt*
2. *Leiter von Kassenverwaltungen mit Mitarbeiterstellen im Umfang von mehr als 10 VzÄ*

Entgeltgruppe 12

Mitarbeiter in der Verwaltung mit Qualifikation für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst oder einer anderen, mindestens gleichwertigen Verwaltungsausbildung, deren Tätigkeit sich durch die besondere Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt

Anmerkungen

- ¹ *Dieser Abschnitt findet gleichzeitig Anwendung für die Eingruppierung nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (vgl. die Vorbemerkungen, Ziffer 3). Der dafür maßgebliche Wortlaut ist jeweils durch Kursivdruck hervorgehoben.*
- ² *Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.*
- ³ *Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine eingehende Einarbeitung i. S. der Entgeltgruppe 3 erfordern, z. B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit. Hiernach sind bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen auch Verwaltungsmitarbeiter der ephoralen Jugendarbeit eingruppiert.*

- ⁴ *Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Arbeitsrechtsregelungen usw. des Aufgabenkreises.*
- ⁵ *Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung, in der der Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.*
- ⁶ *Den Nachweis, Aufgaben mit diesen Tätigkeitsmerkmalen wahrnehmen zu können, erbringen in der Regel Mitarbeiter, die die Angestelltenprüfung I erfolgreich abgelegt haben.*
- ⁷ *Zu den Dienst- und Versorgungsbezügen bzw. den Entgelten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Kindergeld, Beitragszuschuss nach § 257 SGB V und vermögenswirksame Leistungen.*
- ⁸ *Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderungen nicht erfüllen.*
- ⁹ *Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 8 sowie in der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. Mit der Ausbildung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst und mit einer anderen, mindestens gleichwertigen Verwaltungsausbildung werden gründliche, umfassende Fachkenntnisse vermittelt (Fachhochschulausbildung). Es gilt die Vorbemerkung Nr. 6 zu allen Eingruppierungen.*

9. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung

Entgeltgruppe 13

Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit¹

Entgeltgruppe 14

1. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens drei Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind¹
2. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt^{1, 2}

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

Entgeltgruppe 15

Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit, die sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 2 heraushebt^{1, 3}

Anmerkungen

¹ *Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.*

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung oder mit einer Masterprüfung beendet worden ist. Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung oder einer Masterprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt auch vor, wenn der Master an einer Fachhochschule erlangt wurde und den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene eröffnet; dies setzt voraus, dass der Masterstudiengang das Akkreditierungsverfahren erfolgreich durchlaufen hat, solange dies nach dem jeweils geltenden Beamtenrecht für den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene gefordert ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. - vorgeschrieben ist. Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzungen auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind.

Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen Landesbehörde dem deutschen Hochschulabschluss gleichgestellt ist.

² *Pfarrer sind hiernach nur eingruppiert, wenn ihnen eine Pfarrstelle nach Besoldungsgruppe A 14 übertragen wurde.*

³ *Das Maß der Verantwortung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist dann gegeben, wenn eine Tätigkeit ausgeübt wird, die in der Landeskirche üblicherweise Pfarrern oder Kirchenbeamten übertragen wird und diese in dieser Tätigkeit nach Besoldungsgruppe A 15 besoldet würden.*

Anlage 2

Entgeltabelle (zu § 14 KDVO) (monatlich in €)

gültig ab 1. Januar 2025

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.352,17	5.687,29	5.871,50	6.609,59	7.174,91	7.512,30
14	4.849,75	5.150,71	5.424,00	5.871,50	6.554,61	6.862,84
13	4.470,82	4.748,34	5.020,18	5.511,23	6.208,27	6.474,25
12	4.059,01	4.306,49	4.851,95	5.363,40	6.014,34	6.267,14
11	3.911,91	4.156,59	4.434,67	4.890,09	5.541,76	5.802,35
10	3.775,74	4.006,66	4.285,51	4.583,83	5.157,02	5.425,23
9	3.351,08	3.552,39	3.703,61	4.183,40	4.560,30	4.888,42
8	3.158,80	3.345,17	3.482,15	3.611,97	3.757,12	3.856,36
7	2.966,52	3.137,91	3.321,71	3.466,85	3.573,77	3.680,72
6	2.910,44	3.084,21	3.214,80	3.352,27	3.451,59	3.550,87
5	2.790,23	2.953,70	3.077,31	3.222,41	3.321,71	3.398,12
4	2.666,08	2.815,56	2.978,03	3.084,97	3.184,23	3.245,34
3	2.628,23	2.777,21	2.832,91	2.955,10	3.039,14	3.115,52
2	2.446,46	2.571,84	2.632,72	2.704,88	2.863,48	3.031,49
1					2.277,63	2.379,36

gültig ab 1. April 2026

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.485,97	5.829,47	6.012,42	6.768,22	7.332,76	7.677,57
14	4.970,99	5.279,48	5.554,18	6.012,42	6.698,81	7.013,82
13	4.582,59	4.867,05	5.140,66	5.643,50	6.344,85	6.616,68
12	4.160,49	4.414,15	4.968,40	5.492,12	6.104,56	6.361,15
11	4.009,71	4.260,50	4.541,10	5.007,45	5.663,68	5.930,00
10	3.870,13	4.106,83	4.388,36	4.693,84	5.270,47	5.544,59
9	3.434,86	3.641,20	3.792,50	4.283,80	4.660,63	4.995,97
8	3.237,77	3.428,80	3.565,72	3.698,66	3.839,78	3.941,20
7	3.040,68	3.216,36	3.404,75	3.553,52	3.659,54	3.769,06
6	2.983,20	3.161,32	3.295,17	3.436,08	3.534,43	3.636,09
5	2.859,99	3.027,54	3.154,24	3.302,97	3.401,43	3.479,67
4	2.732,73	2.885,95	3.052,48	3.162,09	3.260,65	3.323,23
3	2.693,94	2.846,64	2.903,73	3.028,98	3.112,08	3.190,29
2	2.507,62	2.636,14	2.698,54	2.772,50	2.932,20	3.104,25
1					2.332,29	2.436,46

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

Entgeltabelle (zu § 14 KDVO) (monatlich in €)

gültig ab 1. Januar 2027

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.623,12	5.975,21	6.156,72	6.930,66	7.494,08	7.846,48
14	5.095,26	5.411,47	5.687,48	6.156,72	6.846,18	7.168,12
13	4.697,15	4.988,73	5.264,04	5.778,94	6.484,44	6.762,25
12	4.264,50	4.524,50	5.087,64	5.623,93	6.196,13	6.456,57
11	4.109,95	4.367,01	4.650,09	5.127,63	5.788,28	6.060,46
10	3.966,88	4.209,50	4.493,68	4.806,49	5.386,42	5.666,57
9	3.520,73	3.732,23	3.883,52	4.386,61	4.763,16	5.105,88
8	3.318,71	3.514,52	3.651,30	3.787,43	3.924,26	4.027,91
7	3.116,70	3.296,77	3.489,87	3.642,36	3.747,37	3.859,52
6	3.057,78	3.240,35	3.377,55	3.521,98	3.619,26	3.723,36
5	2.931,49	3.103,23	3.233,10	3.385,54	3.483,06	3.563,18
4	2.801,05	2.958,10	3.128,79	3.241,14	3.338,91	3.402,99
3	2.761,29	2.917,81	2.976,32	3.104,70	3.186,77	3.266,86
2	2.570,31	2.702,04	2.766,00	2.841,81	3.002,57	3.178,75
1					2.388,26	2.494,94

Anlage 2a

Entgeltabelle Erziehungsdienst (zu § 14 Abs. 3 KDVO) (monatlich in €)

gültig ab 01.01.2025

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	2849,14	2968,41	3056,64	3152,45	3260,19	3367,95
II	3054,89	3249,62	3430,78	3597,12	3673,23	3764,14
III	3221,81	3428,76	3617,33	3745,30	3866,51	4055,36
IV	3433,85	3656,31	3885,83	4103,29	4315,86	4539,39
V	3501,39	3728,79	3994,55	4383,22	4750,71	5032,44
VI	3756,97	4012,60	4360,80	4642,12	4993,81	5169,65
VII	3884,14	4149,76	4431,15	4754,68	5275,17	5500,22
VIII	4026,38	4304,54	4614,00	4993,81	5415,82	5669,04
IX	4110,52	4395,96	4853,14	5134,51	5697,17	6027,75
X	4458,20	4571,79	5134,51	5556,51	6189,53	6576,36

gültig ab 01.01.2026

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	2959,14	3078,41	3166,64	3262,45	3370,19	3477,95
II	3164,89	3359,62	3540,78	3707,12	3783,23	3874,14
III	3331,81	3538,76	3727,33	3855,30	3978,61	4173,12
IV	3543,85	3766,31	3998,50	4222,49	4441,44	4671,67
V	3611,39	3838,79	4110,49	4510,82	4889,33	5179,51
VI	3869,68	4132,98	4491,62	4781,38	5143,62	5324,74
VII	4000,66	4274,25	4564,08	4897,32	5433,43	5665,23
VIII	4147,17	4433,68	4752,42	5143,62	5578,29	5839,11
IX	4233,84	4527,84	4998,73	5288,55	5868,09	6208,58
X	4591,95	4708,94	5288,55	5723,21	6375,22	6773,65

gültig ab 01.01.2027

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
I	3038,36	3160,97	3251,67	3350,16	3460,92	3571,69
II	3249,87	3450,05	3636,28	3807,28	3885,52	3978,98
III	3421,46	3634,21	3828,06	3959,61	4086,37	4286,33
IV	3639,44	3868,13	4106,82	4337,08	4562,16	4798,84
V	3708,87	3942,64	4221,94	4633,48	5022,59	5320,90
VI	3978,03	4248,70	4617,39	4915,26	5287,64	5473,83
VII	4112,68	4393,93	4691,87	5034,44	5585,57	5823,86
VIII	4263,29	4557,82	4885,49	5287,64	5734,48	6002,61
IX	4352,39	4654,62	5138,69	5436,63	6032,40	6382,42
X	4720,52	4840,79	5436,63	5883,46	6553,73	6963,31

Beschäftigungssicherung (zu § 24 Abs. 2 KDVO)

§ 1

Vorübergehende wirtschaftliche Notlage

Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn 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 und wenn ein im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer oder sonstiger Sachverständiger dies bestätigt.

§ 2

Vorübergehende Absenkung der Personalkosten

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

- a) Reduzierung oder Wegfall der jährlichen Sonderzahlung,
- b) Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit,
- c) Reduzierung sonstiger Entgeltbestandteile.

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 Anstellungsträger der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung darlegt. Dazu

ist der Einblick in die dafür erforderlichen Unterlagen zu gewähren und die unmittelbare Unterrichtung durch den Prüfer gemäß § 1 zu ermöglichen. Leitung und Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt.

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

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

(3) Mitarbeitervertretung und Leitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Absatz 2 Nr. 4 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB stattfindet. Verstößt die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Absatz 2 Nr. 4, sind den aufgrund einer solchen Kündigung ausscheidenden Mitarbeitern die nach § 2 nicht gezahlten Entgeltbestandteile beim Ausscheiden nachzuzahlen. Die Laufzeit der Dienstvereinba-

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

zung endet vorfristig, wenn die Mitarbeitervertretung nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.

(4) Die Dienstvereinbarung ist vor ihrem Abschluss dem Landeskirchenamt zur Genehmigung vorzulegen. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn die Voraussetzungen der Absätze 1 bis 3 eingehalten sind.

**Zuordnung der Vergütungsgruppen
der Vergütungsgruppenpläne A und B
zu den Entgeltgruppen
für am 31. Dezember 2007 / 1. Januar 2008 vorhandene Mitarbeiter
für die Überleitung
(zu § 37 KDVO)**

Ent- gelt- gruppe	Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
15	Keine Stufe 6 Ia	Keine
14	Keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus IIa	Keine
13	Keine Stufe 6 IIa mit und ohne ausstehendem Aufstieg nach Ib	Keine
12	Keine Stufe 6 IIa nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa	Keine
11	Keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa III nach Aufstieg aus IVa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	Keine
10	Keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III IVa nach Aufstieg aus IVb IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa Va in den ersten sechs Monaten der Berufsaus- übung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zu Stufe 1) IVb ohne Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Va ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Vb (keine Stufe 6) Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6)	Keine
9	Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	Keine

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

8	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb	H 8 a
	Vc ohne Aufstieg nach Vb	H 8 mit ausstehendem Aufstieg nach H 8 a
	Vc nach Aufstieg aus VIb	H 7 mit ausstehendem Aufstieg nach H 8 und H 8a
		H 7 a
7	Keine	H 7 mit ausstehendem Aufstieg nach H 7 a
		H 7 nach Aufstieg aus H 6
		H 6 mit ausstehendem Aufstieg nach H 7 und H 7 a
		H 6 a
6	VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc	H 6 mit ausstehendem Aufstieg nach H 6 a
	VIb ohne Aufstieg nach Vc	H 6 nach Aufstieg aus H 5
	VIb nach Aufstieg aus VII	H 5 mit ausstehendem Aufstieg nach H 6 und H 6 a
		H 5 a
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VIb	H 5 mit ausstehendem Aufstieg nach H 5 a
	VII ohne Aufstieg nach VIb	H 5 nach Aufstieg aus H 4
	VII nach Aufstieg aus VIII	H 4 mit ausstehendem Aufstieg nach H 5 und H 5 a
		H 4 a
4	Keine	H 4 mit ausstehendem Aufstieg nach H 4 a
		H 4 nach Aufstieg aus H 3
		H 3 mit ausstehendem Aufstieg nach H 4 und H 4 a
		H 3 a
3	Keine Stufe 6	
	VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII	H 3 nach Aufstieg aus H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 a
	VIII ohne Aufstieg nach VII	
	VIII nach Aufstieg aus IXb	H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 und H 3a
2 Ü	Keine	H 2 a
		H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 a
		H 2 nach Aufstieg aus H 1
		H 1 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 und H 2 a
2	IXa	
	IXb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII	
	IXb mit ausstehendem Aufstieg nach IXa	Keine
	IXb nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6)	
1	X (keine Stufe 6)	
	Keine	Keine

**Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen
der Vergütungsgruppenpläne A und B zu den Entgeltgruppen
für ab dem 1. Januar 2008 bis zum 31. Dezember 2012
stattfindende Eingruppierungsvorgänge
(zu § 45 KDVO)**

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
15	keine Stufe 6 Ia	-
14	keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia	-
13	keine Stufe 6 IIa mit und ohne Aufstieg nach Ib	-
12	keine Stufe 6 III mit Aufstieg nach IIa	-
11	keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa IVa mit Aufstieg nach III	-
10	keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III IVb mit Aufstieg nach IVa Va in den ersten sechs Monaten der Berufsaus- übung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa IVb ohne Aufstieg nach IVa, (keine Stufe 6) Vb mit Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6)	-
9	Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	Keine
8	Vc mit Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb	H 7 mit Aufstieg nach H 8 und H 8a
7	Keine	H 6 mit Aufstieg nach H 7 und H 7 a
6	VIb mit Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc	H 5 mit Aufstieg nach H 6 und H 6 a
5	VII mit Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb	H 4 mit Aufstieg nach H 5 und H 5 a
4	Keine	H 3 mit Aufstieg nach H 4 und H 4 a

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

	Keine Stufe 6	
3	VIII mit Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	H 2 mit Aufstieg nach H 3 und H 3 a
2 Ü	Keine IXb mit Aufstieg nach VIII	H 1 mit Aufstieg nach H 2 und H 2 a
2	IXb mit Aufstieg nach IXa X mit Aufstieg nach IXb (keine Stufe 6)	Keine

	Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel
	- Essens- und Getränkeausgeber/innen
	- Garderobenpersonal
	- Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich
	- Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks
1	- Wärter/innen von Bedürfnisanstalten
	- Servierer/innen
	- Hausarbeiter/innen
	- Hausgehilfe/Hausgehilfin
	- Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion)

Hinweis: Diese Zuordnung gilt unabhängig von den bisherigen Zuordnungen zu Vergütungsgruppen.

Einführung von Kurzarbeit (zu § 24 Abs. 3 KDVO)

§ 1

Grund der Kurzarbeit

(1) Kirchliche Dienstverhältnisse beruhen auf einem gegenseitigen Treueverhältnis und gründen in einem Berufungsverständnis, das sich aus dem Auftrag der Kirche ergibt. Dies gilt für Aufgaben im Verkündigungsdienst, aber ebenso für alle weiteren Aufgaben. Alle Mitarbeitenden der Landeskirche bilden in diesem Sinne eine Dienstgemeinschaft.

(2) Die Vereinbarung von Kurzarbeit kommt nur in Betracht im Falle von erheblichen Arbeitsausfällen im Sinne des § 96 SGB III in den Einrichtungen oder Teilen von Einrichtungen im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung.

(3) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind alle weiteren Kompensationsmöglichkeiten (Abbau von Vorjahresurlaub, Überstundenkontingenten oder sonstigen Zeitguthaben) nach Maßgabe von § 96 Absatz 4 SGB III auszuschöpfen; hiervon ausgenommen bleibt der Bestand von Arbeitszeitkonten gemäß § 10 KDVO.

§ 2

Dauer und Umfang der Kurzarbeit, betroffener Personenkreis

(1) In der Dienstvereinbarung mit der zuständigen Mitarbeitervertretung zur Einführung von Kurzarbeit sind unter anderem der persönliche Geltungsbereich sowie Beginn und Dauer der Kurzarbeit zu regeln. Die Kurzarbeit ist längstens auf den Zeitraum des erheblichen Arbeitsausfalls im Sinne des § 96 SGB III beschränkt.

(2) Kurzarbeit gilt grundsätzlich für alle Personen, die im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung beschäftigt sind. Die Kurzarbeit gilt nicht für folgende Personen:

1. Auszubildende und BA- bzw. Werkstudenten sowie das mit der Ausbildung beauftragte Personal,

3.5.2 Kirchliche DienstvertragsO ARK

2. Beschäftigte, deren Dienstverhältnis während des Kurzarbeitszeitraums aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag endet,
3. Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) fallen wird,
4. Beschäftigte in Altersteilzeit,
5. Geringfügig Beschäftigte,
6. Arbeitnehmer, bei denen die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nach § 98 SGB III nicht vorliegen.

(3) Kann der erhebliche Arbeitsausfall früher als erwartet wieder vermieden werden, ist Kurzarbeit mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu beenden. Besteht die Notwendigkeit, die Kurzarbeit zu verlängern oder zu verändern, bedarf es der erneuten Vereinbarung mit der Mitarbeitervertretung.

§ 3

Zahlung des Kurzarbeitergeldes, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Jahressonderzahlung

- (1) Das Kurzarbeitergeld wird zum Zeitpunkt der üblichen monatlichen Entgeltzahlungen durch den Anstellungsträger gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.
- (2) Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 20 KDVO gilt § 19 KDVO entsprechend.
- (3) Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen bleiben die Kürzungen der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung des Entgelts außer Betracht. Die Jahressonderzahlung wird aus dem Entgelt, das ohne Kurzarbeit zu gewähren wäre, gemäß § 18 KDVO gezahlt.

§ 4

Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

- (1) Diejenigen Mitarbeiter, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Anstellungsträger neben dem Kurzarbeitergeld eine Aufstockung auf 80 Prozent des vor Einführung der Kurzarbeit zustehenden Nettoentgeltes (Zuschuss zum Kurzarbeitergeld). Die Höhe des Zuschusses entspricht der Differenz aus 80 % des ohne Kurzarbeit zustehenden Nettoentgelts und der

Nettoentgeltdifferenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt gemäß § 106 SGB III.

(2) Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wird zusammen mit der üblichen Entgeltzahlung gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt der Agentur für Arbeit.

(3) Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung werden zu zahlende Vergütung, Kurzarbeitergeld und Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gesondert ausgewiesen.

§ 5

Anzeigepflicht

Der Anstellungsträger hat den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe des Dritten Buches Sozialgesetzbuch anzuzeigen sowie Kurzarbeitergeld zu beantragen und stellt der Mitarbeitervertretung alle Informationen für ihre Stellungnahme nach § 99 Absatz 1 SGB III zur Verfügung.

§ 6

Kündigungsschutz

Während der Kurzarbeit ist der Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen von Mitarbeitern, die sich in Kurzarbeit befinden, nicht zulässig.