Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO)

Beschluss vom 2. April 1992, zuletzt geändert durch Beschluss 77/05 vom 29. September 2005[1]

Inhaltsübersicht

Abschnitt I
Geltungsbereich

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich
§ 2 ...
§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Abschnitt II
Arbeitsvertrag

§ 4 Schriftform, Nebenabreden
§ 5 Probezeit

Abschnitt III
Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 6 ...
§ 7 Ärztliche Untersuchung
§ 8 Allgemeine Pflichten
§ 9 Schweigepflicht
§ 10 Belohnungen und Geschenke
§ 11 Nebentätigkeit
§ 12 Versetzung, Abordnung, Zuweisung
§ 13 Personalakten
§ 14 Haftung

Abschnitt IV
Arbeitszeit

§ 15 Regelmäßige Arbeitszeit
§ 15 a Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage
§ 15 b Teilzeitbeschäftigung
§ 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

---

1 s.a. Beschluss 32/95 vom 27.04.1995 (ABl. EKD 1995, Seite 287) zur Anwendung des BAT-O.

§ 16 a Nichtdienstplanmäßige Arbeit
§ 17 Überstunden
§ 18 Arbeitsversäumnis

Abschnitt V
Beschäftigungszeit, Dienstzeit

§ 19 Beschäftigungszeit
§ 20 Dienstzeit
§ 21 Ausschlussfrist

Abschnitt VI
Eingruppierung

§ 22 Eingruppierung
§ 23 Eingruppierung in besonderen Fällen
§ 23 a Bewährungsaufstieg
§ 23 b ...
§ 24 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
§ 25 ...

Abschnitt VII
Vergütung

§ 26 Bestandteile der Vergütung
§ 27 Grundvergütung
§ 28 Grundvergütung der Mitarbeiter zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren, die unter die Anlage 1 fallen
§ 28 a Grundvergütung der Mitarbeiter unter 20 Jahren, die unter die Anlage 2 fallen
§ 29 Ortszuschlag
§ 29 a Sozialzuschlag
§ 30 Gesamtvergütung der Mitarbeiter unter 18 Jahren
§ 31 ...
§ 32 ...
§ 33 Zulagen
§ 33 a Wechselschicht- und Schichtzulagen
§ 34 Vergütung Nichtvollbeschäftigter
§ 35 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung
§ 36 Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

Abschnitt VIII
Sozialbezüge

§ 37 Krankenbezüge
§ 37 a Anzeige- und Nachweispflichten
§ 38 Forderungsübergang bei Dritthaftung
§ 39 Jubiläumszuwendungen
§ 40 Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen
§ 41 Sterbegeld

Abschnitt IX
Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld)

§ 42 Reisekostenvergütung
§ 43 Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen
§ 44 Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld)
§ 45 ...

Abschnitt X
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 46 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Abschnitt XI
Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47 Erholungsurlaub
§ 48 Dauer des Erholungsurlaubs
§ 48 a Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit
§ 49 Zusatzurlaub
§ 50 Sonderurlaub
§ 51 Urlaubsabgeltung
§ 52 Arbeitsbefreiung
§ 52 a Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

Abschnitt XII
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 53 Ordentliche Kündigung
§ 54 Außerordentliche Kündigung
§ 55 Unkündbare Mitarbeiter
§ 56 Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit
§ 57 Schriftform der Kündigung

§ 58 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung
§ 59 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
§ 60 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung
§ 61 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

Abschnitt XIII
Übergangsgeld

§ 62 Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes
§ 63 Bemessung des Übergangsgeldes
§ 64 Auszahlung des Übergangsgeldes

Abschnitt XIV
Besondere Vorschriften

§ 65 Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)
§ 66 Schutzkleidung
§ 67 Dienstkleidung
§ 68 Sachleistungen
§ 69 Schlichtungsstelle
§ 70 Ausschlussfrist

Abschnitt XV
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 71 Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen
§ 72 Übergangsregelungen
§ 73 Außerkrafttreten bisheriger Regelungen
§ 74 Inkrafttreten

Abschnitt I
Geltungsbereich

§ 1
Allgemeiner Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für die Rechtsverhältnisse der im Bereich, für den die Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung EKU) vom 3. Dezember 1991 (ABl. EKD 1992 Seite 20) Anwendung findet, in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter, in einer der Rentenversicherung der Angestellten oder der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit (Mitarbeiter).

(2) Die Beschäftigung als Mitarbeiter nach dieser Ordnung setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche voraus.

§ 2
...

§ 3
Ausnahmen vom Geltungsbereich[2]

Diese Ordnung gilt nicht für

a) bis c)
d) Mitarbeiter,

   aa) die Arbeiten nach § 260 SGB III oder nach den §§ 19 und 20 BSHG verrichten, oder
   bb) für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere Arbeitnehmer (§ 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) oder
   cc) für die Förderungen nach einem sonstigen öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gewährt werden.

2 s.a. **Arbeitsrechtsregelung über Sonderregelungen 1 KAVO (SR 1 KAVO**) Beschluss 30/94 vom 3. November 1994 (ABl. EKD 1995 Seite 73), zuletzt geändert durch Beschluss 67/02 vom 22. August 2002 (ABl. EKD Seite); **Arbeitsrechtsregelung über Sonderregelung 2 KAVO (SR 2 KAVO)** Beschluss 65/02 vom 22. August 2002 (ABl. EKD Seite 361).

e) ...
f) Personen, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende[3], Volontäre und Praktikanten[4],
g) Lektoren, Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik,

h) bis m) ...,
n) ...,[#]
o) und p) ...,
q) bis x) ... .

Ausgenommen sind ferner

a) Pfarrer, Pastoren im Hilfsdienst, Pfarrvikare, Prediger, Gemeindemissionare und Vikare, die im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigt werden,
b) Personen, die in kirchlichen Einrichtungen lediglich zu Erziehungszwecken, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies vor Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist.

Abschnitt II
Arbeitsvertrag

§ 4
Schriftform, Nebenabreden

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber

---

3 s.a. **Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden (AzubiO)** Beschluss 40/97 vom 27. Februar 1997 (ABl. EKD 1997 Seite 229), geändert durch Beschluss 58/00 vom 6. Juli 2000 (ABl. EKD 2000 Seite 378); Ordnung zur Regelung der Ausbildungsvergütungen der kirchlichen Auszubildenden Beschluss 44/97 vom 6. November 1997 (ABl. EKD 1998 Seite 38), zuletzt geändert durch Beschluss 71/02 vom 28. November 2002

4 s.a. **Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten (PraktO)** Beschluss 24/93 vom 11. November 1993 (ABl. EKD 1994 Seite 85), geändert durch Beschluss 42/97 (ABl. EKD 1998 Seite 37), geändert durch Beschluss 46/98 vom 26. Februar 1998 (ABl. EKD 1998, Seite 240), zuletzt geändert durch Beschluss 58/00 vom 6. Juli 2000 (ABl. EKD 2000, Seite 378).

§ 2 des Beschlusses 64/02 lautet: “Geringfügige Beschäftigungen im Sinne des § 8 SGB IV werden bei der Berechnung der Beschäftigungszeit, der Dienstzeit, der Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2001 zurückgelegt worden ist.”.

dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Anderenfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit diese durch kirchliche Arbeitsrechtsregelung vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 5
Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt wird.

Abschnitt III
Allgemeine Arbeitsbedingungen[5]

§ 6
...

§ 7
Ärztliche Untersuchung

(1) Der Mitarbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Mitarbeiter dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Mitarbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen

5 s.a. Arbeitsrechtsregelung über Bildschirmarbeitsplätze Beschluss 13/92 vom 19. August 1992 (ABl. EKD 1993 Seite 44), geändert durch Beschluss 26/94 vom 7. September 1994 (ABl. EKD 1995 Seite 18).

ärztlich zu untersuchen. Mitarbeiter, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekanntzugeben.

§ 8
Allgemeine Pflichten

(1) Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen 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. Es wird von ihnen erwartet, dass sie die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

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

(3) Umfang und Art der Dienstpflichten der kirchlichen Mitarbeiter ergeben sich im übrigen außer aus dem Arbeitsvertrag aus den kirchlichen Gesetzen, Ordnungen und sonstigen Bestimmungen.

§ 9
Schweigepflicht

(1) Der Mitarbeiter hat über Angelegenheiten der Verwaltung oder des Betriebes, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Mitarbeiter von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. Diesem Verbot unterliegen die Mitarbeiter bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch gesetzliche oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

(3) Der Mitarbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes herauszugeben.

(4) Der Mitarbeiter hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 10
Belohnungen und Geschenke

(1) Der Mitarbeiter darf Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.

(2) Werden dem Mitarbeiter Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

§ 11
Nebentätigkeit

Für die Nebentätigkeit des Mitarbeiters finden die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung. Für die Anwendung der für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen sind vergleichbar

a)

die Mitarbeiter der Vergütungsgruppe	den Kirchenbeamten der Besoldungsgruppe
X	A 1
IX, IX b	A 2
IX a	A 3, A 4
VIII	A 5
VII	A 6
VI b, VI a	A 7
V c	A 8
V b, V a	A 9
IV b	A 10
IV a	A 11
III	A 12
II b, II a, II	A 13
I b	A 14
I a	A 15
I	A 16

b) die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen H 1 bis H 9 den Kirchenbeamten der Besoldungsgruppen A 1 bis A 8.

§ 12
Versetzung, Abordnung, Zuweisung

(1) Der Mitarbeiter kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll der Mitarbeiter an eine Dienststelle 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 oder öffentlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereiches dieser Ordnung oder bei einer anderen öffentlichen oder kirchlichen Einrichtung zugewiesen werden. Die Rechtsstellung des Mitarbeiters bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird.

(3) Während der Probezeit darf der Mitarbeiter ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

§ 13
Personalakten

(1) Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

(2) Der Mitarbeiter muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(3) Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.

Protokollnotiz zu Absatz 1:
Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

§ 14
Haftung

Für die Schadenshaftung des Mitarbeiters finden die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung.

Abschnitt IV
Arbeitszeit

§ 15
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(1a) Abweichend von Absatz 1 kann durch Dienstvereinbarung (§ 36 MVG.EKD) die Vereinbarung von Jahresarbeitszeiten mit Zeitkorridoren vorgesehen werden. Die Dienstvereinbarung muss mindestens enthalten:

1. Mindest- und Höchstzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden,
2. Festlegung des Ausgleichszeitraumes,
3. Festlegung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, soweit von der in Absatz 1 getroffenen Bestimmung abgewichen werden soll,
4. Festlegung der Vergütung gemäß der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit,
5. Regelung des Verfahrens zur Führung eines Zeitkontos,
6. Regelung der Gutschrift für Zeiten mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung ohne Arbeitsleistung,
7. Regelung der Abrechnung zum Ende des Ausgleichszeitraumes.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

a) bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,
b) bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 55 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,

c) bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Mitarbeiter lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich sind.

(4) In Verwaltungen und Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).

(5) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 5 zulässig.

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

Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Satz 2 gilt nicht für Mitarbeiter im liturgischen Bereich; für diese ist ein Sonntag im Kalendervierteljahr arbeitsfrei zu lassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1) gezahlt.

Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Mitarbeiters durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(6 a) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß

durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet. Die Bewertung darf 15 v. H., vom achten Bereitschaftsdienst im Kalenderjahr an 25 v. H. nicht unterschreiten.

Die danach errechnete Arbeitszeit kann statt dessen bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(6 b) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit bewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet.

Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

Die Überstundenvergütung für die sich nach Unterabs. 3 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich gilt Abs. 6 a Unterabs. 3 entsprechend.

(6 c) Zur Feststellung des Umfangs der Arbeitsleistung während des Bereitschaftsdienstes kann der Arbeitgeber verlangen, dass der Mitarbeiter Aufzeichnungen über seine Tätigkeit führt.

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

(8) Woche ist der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.

Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Abs. 2) und Samstagen.

Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

Protokollnotiz zu Absatz 1:
Für die Durchführung sogenannter Sabbatjahrmodelle kann ein längerer Ausgleichszeitraum zugrunde gelegt werden.

Protokollnotizen zu Absatz 1a:

1. *Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für einzelne Mitarbeiter oder -gruppen bzw. für alle Mitarbeiter der Dienststelle kann nach Arbeitsanfall oder besonderen dienstlichen Gegebenheiten im Rahmen einer Gesamtjahresarbeitszeit schwanken. Zugrunde gelegt wird ausgehend von einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden eine Gesamtjahresarbeitszeit von 2087 Stunden bei Vollbeschäftigung.*

2. *Die Wochenarbeitszeit kann zwischen 30 und 45 (50) Stunden schwanken. Im Ausgleichszeitraum von 12 Monaten muss ein Durchschnitt von 40 Stunden erreicht werden. Bei Arbeitsbeginn während eines Ausgleichszeitraumes wird eine individuelle Jahresarbeitszeit anteilig zur Gesamtarbeitszeit bestimmt.*

3. *Die Mitarbeiter erhalten entsprechend der regelmäßigen Wochenarbeitszeit gleichmäßig Bezüge.*

4. *Hat der Mitarbeiter Anspruch auf Entgeltfortzahlung ohne Arbeitsleistung, befindet er sich in Erholungsurlaub (§§ 47–49 KAVO), in Arbeitsbefreiung oder*

Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage (§§ 15 a KAVO), werden acht Stunden Arbeitszeit gutgeschrieben.

5. *Am Ende des jährlichen Ausgleichszeitraumes oder des Arbeitsverhältnisses wird das Lohnkonto abgerechnet. Mehrarbeitsstunden, die bis dahin oder bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beginn des nächsten Abrechnungszeitraumes /wegen dienstlicher Erfordernisse/ nicht abgebaut sind, werden mit einem Zuschlag von 25 v.H. ausgezahlt. Minderarbeitsstunden werden in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen und nach Ablauf von drei Monaten von den Bezügen abgezogen. Soweit der Anspruch auf Urlaub nach § 3 BUrlG gewahrt bleibt, kann der Ausgleich von Minderarbeitsstunden unter Verrechnung mit dem Erholungsurlaubsanspruch (§§ 47 ff KAVO) erfolgen. Bei Tod des Mitarbeiters werden Mehrarbeitsstunden an die Erben ausgezahlt.*

   (Alternative zu Satz 2: "Mehrarbeitsstunden, die aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der auf den Ausgleichszeitraum folgenden drei nächsten Monaten abgebaut werden können, werden mit einem Zuschlag von 25 v.H. ausgezahlt.")

   Grundsätzlich ist eine solche Vereinbarung auch für Teilzeitbeschäftigte denkbar. Für eine solche wäre als Ausgangspunkt die vereinbarte, dem Beschäftigungsgrad entsprechende individuelle Wochenarbeitszeit zugrunde zu legen.

Protokollnotiz zu Absatz 5:
Bis zur Vereinbarung der Anlage 5 verbleibt es für die Einführung von Kurzarbeit bei den gesetzlichen Vorschriften.

Protokollnotiz zu Absatz 7:
Der Begriff Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Arbeitsplatz ist der Platz, an dem der Mitarbeiter tatsächlich arbeitet.
Arbeitsstelle ist das Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz befindet. Hat der Mitarbeiter einen Umkleideraum zu benutzen, zählt das Gebäude, in dem sich der Umkleideraum befindet, zur Arbeitsstelle.

Protokollnotiz zu Absatz 8:
Die kirchlich überlieferte Zählung, wonach der Sonntag der erste Tag der Woche ist, wird von dieser arbeitsrechtlichen Regelung nicht berührt.

§ 15 a
Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage

(1) Der Mitarbeiter wird in jedem Kalenderhalbjahr an einem Arbeitstag (§ 48 Abs. 4 Unterabs. 1) unter Zahlung der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt. Der neueingestellte Mitarbeiter erwirbt den Anspruch auf Freistellung erstmals, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat. Die Dauer der

Freistellung beträgt höchstens ein Fünftel der für den Mitarbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

(2) Die Freistellung von der Arbeit soll grundsätzlich nicht unmittelbar vor oder nach dem Erholungsurlaub erfolgen.

(3) Wird der Mitarbeiter an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderhalbjahres nachzuholen. Ist dies aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Kalenderjahres nachzuholen.

Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

(4) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden.

§ 15 b
Teilzeitbeschäftigung[6]

(1) Mit vollbeschäftigten Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 und die Sonderregelungen hierzu) vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen und pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabs. 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

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

(3) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Mitarbeiter auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Mitarbeiter bei späterer

6 s.a. **Altersteilzeitordnung (ATZO)** vom 17. September 1998 Beschluss 47/98 (ABl. EKD 1999 Seite 1), zuletzt geändert durch Beschluss 70/02 vom 28. November 2002.; s.a. **Arbeitsrechts-regelung über Pflichtbeiträge zur kirchlichen Altersversorgung** vom 28. November 2002.

Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 16
Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

(1) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

(2) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. Dem Mitarbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

Protokollnotiz zu Absatz 2:
Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Mitarbeiter, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für den Mitarbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag oder bei Mitarbeitern, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für den Mitarbeiter regelmäßig arbeitsfreien Tag.

§ 16 a
Nichtdienstplanmäßige Arbeit

(1) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.

(2) Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Vergütungsberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen

bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

Voraussetzung für die Anwendung des Unterabsatzes 1 ist bei Mitarbeitern, die innerhalb der Verwaltung oder des Betriebes wohnen, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes erbracht wird.
Unterabsatz 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Mitarbeiters nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

§ 17
Überstunden

(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiter zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

Die im Rahmen des § 15 Abs. 3 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 15 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsabrechnung als Überstunden.

(2) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

Muss bei eintägigen Dienstreisen von Mitarbeitern, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit geleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Mitarbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der

regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.

(5) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Im übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a) gezahlt. Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) gezahlt.

(6) ...

(7) Für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen II a bis I sind Überstunden durch die Vergütung (§ 26) abgegolten.

§ 18
Arbeitsversäumnis

(1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Mitarbeiter unbeschadet des § 52 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(2) Der Mitarbeiter darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

Abschnitt V
Beschäftigungszeit, Dienstzeit

§ 19
Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

(2) Ist der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

(3) Übernimmt ein Arbeitgeber eine Dienststelle oder geschlossene Teile einer solchen von einem Arbeitgeber, der von dieser Ordnung erfasst wird oder den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet, so werden die bei der Dienststelle bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Absatzes 1 als Beschäftigungszeit angerechnet. Satz 1 gilt auch bei der Übernahme einer Dienststelle oder geschlossener Teile einer solchen von einem kirchlichen Arbeitgeber im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe d.

(4) Die Absätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte, jedoch nicht für Ehrenbeamte und für Beamte, die nur nebenbei beschäftigt wurden.

(5) Andere als in Abs. 1 und 2 genannte Zeiten dürfen von den kirchlichen Körperschaften des öffentlichen Rechts nur mit Zustimmung des Konsistoriums/Landeskirchenamtes/der Kirchenkanzlei angerechnet werden.

§ 20
Dienstzeit

(1) Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit (§ 19) und die nach den Absätzen 2 bis 6 angerechneten Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind.

(2) Anzurechnen sind die Zeiten einer nach Vollendung des 18. Lebensjahres beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachten Tätigkeit

a) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehören,
b) bei kommunalen Spitzenverbänden,
c) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
d) bei Arbeitgebern und Dienstherren, die zu den der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehörenden Kirchen und Gemeinschaften sowie ihren Werken und diesen angeschlossenen Einrichtungen ohne Rücksicht auf deren Rechtsform angehören.

Volksdeutschen, Vertriebenen und Umsiedlern sind Zeiten gleichartiger Tätigkeit im Dienste eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Herkunftsland in sinngemäßer Anwendung des Satzes 1 anzurechnen.

(3) Die in Abs. 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat, oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet worden ist. Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter im Anschluss an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers oder zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes im Sinne des Absatzes 2 übergetreten ist oder wenn er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde. Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.

(4) ...

(5) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeit nach Vollendung des 18. Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(6) Anzurechnen sind ferner

a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr oder in der Nationalen Volksarmee, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,

b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr oder in der Nationalen Volksarmee zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchstabe a anzurechnen sind. Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Buchstabe a :
Maßgebend für die Mitgliedschaft bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder oder der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bzw. die Anwendung eines Tarifvertrages wesentlich gleichen Inhalts ist der Einstellungstag des Mitarbeiters.

§ 21
Ausschlussfrist

Der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Arbeitgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann der Nachweis aus einem vom Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag angemessen zu verlängern.

Abschnitt VI
Eingruppierung

§ 22
Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der Mitarbeiter richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Vergütungsgruppenplanes – Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) oder Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2) –. Der Mitarbeiter erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

(2) Der Mitarbeiter ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe 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 Unterabs. 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabs. 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) Die Vergütungsgruppe des Mitarbeiters ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

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, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.*
2. *Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe.*

§ 23
Eingruppierung in besonderen Fällen

Ist dem Mitarbeiter eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat der Mitarbeiter die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.

Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur-- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung oder einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

Wird dem Mitarbeiter vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht, gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.

§ 23 a
Bewährungsaufstieg

Der Mitarbeiter, der ein in dem für ihn zutreffenden Vergütungsgruppenplan enthaltenes Tätigkeitsmerkmal für einen Bewährungsaufstieg erfüllt, ist nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höhergruppiert.

Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt folgendes:

1. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Mitarbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend hierbei ist die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in die der Mitarbeiter eingruppiert worden ist.
2. In den Fällen des § 23 beginnt die Bewährungszeit in der Vergütungsgruppe, aus der der Mitarbeiter im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann, an dem Tage, von dem an er aufgrund dieser Vorschrift in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert ist.
3. Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann auch bei anderen kirchlichen Arbeitgebern im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe d zurückgelegt sein. Sie kann ferner zurückgelegt sein bei

a) anderen Arbeitgebern, die vom BAT/BAT-O erfasst werden,
b) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden.

Maßgebend dafür, ob die in Buchstaben a und b genannten Arbeitgeber vom BAT/BAT-O erfasst werden bzw. einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag des Mitarbeiters.

4. Die Zeiten der Unterbrechung auf Grund

a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49 und nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX),
b) eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 1 in der bis zum 31. Oktober 1995 geltenden Fassung,
c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,

d) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 bzw. § 71 Abs. 1 bis zu 26 Wochen, in den Fällen des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 bzw. § 71 Abs. 2 Unterabs. 3 bis zu 28 Wochen,
e) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
f) Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz

werden auf die Bewährungszeit angerechnet.

5. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden unter den Voraussetzungen der Nr. 4 die Zeiten angerechnet, während derer der Mitarbeiter

a) in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,
b) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann,
c) noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrückt, während derer er aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 24 erhalten hat.

6. Zeiten als nichtvollbeschäftigter Mitarbeiter werden voll auf die Bewährungszeit angerechnet.

Abweichend davon werden nicht angerechnet:

a) Zeiten vor dem 1. Juli 1992 in einem Arbeitsverhältnis mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 40 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters,
b) …

7. …

8. Der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs besteht auch für ein neues Arbeitsverhältnis. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber oder bei den in Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgebern für den Bewährungsaufstieg

a) in die Vergütungsgruppe VII um länger als drei zusammenhängende Jahre
b) in die Vergütungsgruppen VI b, IV b und I b um länger als fünf zusammenhängende Jahre

unterbrochen war.

§ 23 b

...

§ 24
Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

(2) Wird dem Mitarbeiter vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Abs. 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.

(3) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen der Vergütung, die dem Mitarbeiter zustehen würde, wenn er in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wäre, und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

Zu den Vergütungen im Sinne des Satzes 1 gehören

a) die Grundvergütung,
b) der Ortszuschlag,
c) Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33.

(4) Der Mitarbeiter, der nach Abs. 1 oder Abs. 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub solange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

§ 25

...

Abschnitt VII
Vergütung[7]

§ 26
Bestandteile der Vergütung

(1) Die Vergütung des Mitarbeiters besteht aus

a) der Grundvergütung und
b) dem Ortszuschlag für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallen bzw. dem Sozialzuschlag für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2) fallen.

(2) Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallen und das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten an Stelle der Grundvergütung und des Ortszuschlags eine Gesamtvergütung.

(3) Die Beträge der Grundvergütung und des Ortszuschlages werden in einer besonderen Vergütungsregelung festgelegt.[8]

(4) Beträgt die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als acht Stunden, kann die Vergütung unter Zugrundelegung der nach den nachstehenden Bestimmungen durchschnittlich zu erwartenden Vergütung für einen im Arbeitsvertrag zu vereinbarenden Zeitraum pauschaliert werden. Die pauschalierte Vergütung ist nach Ablauf des vereinbarten Zeitraums für einen anschließenden, ebenfalls arbeitsvertraglich zu vereinbarenden Zeitraum an die eingetretene und zu erwartende Entwicklung anzupassen.

§ 27
Grundvergütung

A. Mitarbeiter, die unter die Anlage 1 fallen

(1) In der Vergütungsregelung für die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallenden Mitarbeiter sind die Grundvergütungen in den Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen zu bemessen. Die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsgrundvergütung) wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen X bis III das 21. Lebensjahr, in den

---

7 s.a. **Arbeitsrechtsregelung über Vermögenswirksame Leistungen** Beschluss 6/92 vom 7. Mai 1992 (ABl. EKD 1992 Seite 335).

8 s.a. **Anlagen zur Arbeitsrechtsregelung zur Regelung der Vergütung der Mitarbeiter** Beschluss 60/00 vom 23. November 2000 (ABl. EKD 2001 Seite 153).

Vergütungsgruppen II b bis I das 23. Lebensjahr vollendet. Nach je zwei Jahren erhält der Mitarbeiter bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensaltersstufe (Endgrundvergütung) die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(2) Wird der Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen III bis X spätestens am Ende des Monats eingestellt, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung seiner Lebensaltersstufe. Wird der Mitarbeiter zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erhält er die Grundvergütung der Lebensaltersstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Mitarbeiter seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt hat. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Mitarbeiter ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe. Für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen I bis II b gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 31. Lebensjahres das 35. Lebensjahr tritt.

(3) Wird der Mitarbeiter höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Abs. 2 oder Abs. 6) entspricht. Abweichend hiervon erhält der Mitarbeiter bei der Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe III oder einer niedrigeren Vergütungsgruppe in die Vergütungsgruppe II b oder in eine höhere Vergütungsgruppe jedoch mindestens die Grundvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er bereits bei der Einstellung in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wäre. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Mitarbeiter ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(4) Wird der Mitarbeiter herabgruppiert, erhält er in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Abs. 2 oder Abs. 6) entspricht. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Mitarbeiter ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(5) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstag der Mitarbeiter geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.

(6) Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Soldat auf Zeit oder Berufssoldat oder an eine Tätigkeit im kirchlichen Dienst eingestellt, gilt als Tag der Einstellung der Tag, von dem an der Mitarbeiter ununterbrochen in einem dieser Rechts-

verhältnisse im öffentlichen oder kirchlichen Dienst gestanden hat; Absatz 7 ist entsprechend anzuwenden.

Wird der Mitarbeiter in nicht unmittelbarem Anschluss an ein Angestelltenverhältnis im öffentlichen oder kirchlichen Dienst eingestellt, erhält er mindestens die Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe, die für die zuletzt bezogene Grundvergütung maßgebend gewesen ist oder gewesen wäre, wenn auf sein früheres Angestelltenverhältnis die Vorschriften dieses Abschnitts angewendet worden wären.

Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Angestelltenverhältnis im öffentlichen oder kirchlichen Dienst eingestellt, ist die Grundvergütung nach Unterabs. 2 festzusetzen, wenn dies günstiger ist als nach Unterabs. 1.

(7) Der Mitarbeiter, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält die Grundvergütung, die sich für ihn nach Abs. 2 und Abs. 6 Unterabs. 2 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tage des Beginns der Beurlaubung oder des Ruhens vorangegangen ist, geendet hätte. Satz 1 gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 50 Abs. 3 Satz 2 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird.

Protokollnotizen zu Absatz 6:

1. *Öffentlicher Dienst ist eine Beschäftigung*

a) *beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,*
b) *bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.*

Kirchlicher Dienst ist eine berufliche Beschäftigung bei einem Arbeitgeber oder Dienstherrn im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe d.

2. *Eine Unterbrechung sowie kein unmittelbarer Anschluss liegen vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne des Absatzes 6 ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.*

B. Mitarbeiter, die unter die Anlage 2 fallen

(1) In der Vergütungsregelung für die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2) fallenden Mitarbeiter sind die Grundvergütungen in den Vergütungsgruppen nach Stufen zu bemessen. Der Mitarbeiter mit einer Beschäftigungszeit von weniger als zwei Jahren erhält die Grundvergütung der Stufe 1 seiner Vergütungsgruppe (Anfangsgrundvergütung). Nach jeweils zwei Jahren der Beschäftigungszeit erhält er die Grundvergütung der nächsten Stufe bis zur Endstufe. Die Erhöhung erfolgt jeweils mit Beginn des Monats, in dem die entsprechende Beschäftigungszeit vollendet wird.

Für die Ermittlung der Stufe können der Beschäftigungszeit weitere Zeiten beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres ganz oder teilweise zugerechnet werden, wenn diese Tätigkeiten mit der zu übertragenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang stehen und die Berufserfahrung für die Erfüllung der zu übertragenden Aufgaben förderlich ist.

(2) Wird der Mitarbeiter höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung nach der Beschäftigungszeit, die in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebend war.

(3) Wird der Mitarbeiter herabgruppiert, erhält er vom Beginn des auf die Wirksamkeit der Herabgruppierung folgenden Monats an in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung nach der Beschäftigungszeit, die in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebend war.

(4) Abschnitt A Abs. 5, 6 und 7 gilt entsprechend.

§ 28
Grundvergütung der Mitarbeiter zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren, die unter die Anlage 1 fallen

Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr, jedoch nicht das in § 27 Abschnitt A Abs. 1 bezeichnete Lebensjahr vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie dieses Lebensjahr vollenden, 100 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1). § 27 Abschnitt A Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 28 a
Grundvergütung der Mitarbeiter unter 20 Jahren, die unter die Anlage 2 fallen

(1) Die volle Vergütung wird nach Vollendung des 20. Lebensjahres gezahlt. Vor Vollendung des 20. Lebensjahres beträgt die Grundvergütung:

a) bis zum vollendeten 18. Lebensjahr	85 v. H.
b) nach dem vollendeten 18. Lebensjahr	100 v. H.

der Anfangsgrundvergütung ihrer Vergütungsgruppe.

(2) Das Lebensjahr gilt als vollendet mit dem Beginn des Vergütungszeitraumes, in den der Geburtstag fällt.

§ 29
Ortszuschlag

A. Grundlage des Ortszuschlages

(1) Die Höhe des Ortszuschlages für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallen, richtet sich nach der Tarifklasse, der die Vergütungsgruppe des Mitarbeiters zugeteilt ist (Abs. 2), und nach der Stufe, die den Familienverhältnissen des Mitarbeiters entspricht (Abschnitt B).

(2) Es gehören zur Tarifklasse die Vergütungsgruppen

I b	I bis II b bzw. II
I c	III bis V a/b
II	V c bis X

B. Stufen des Ortszuschlages

(1) Zur Stufe 1 gehören die ledigen und die geschiedenen Mitarbeiter sowie Mitarbeiter, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist.

(2) Zur Stufe 2 gehören

1. verheiratete Mitarbeiter,
2. verwitwete Mitarbeiter,
3. geschiedene Mitarbeiter und Mitarbeiter, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie aus der Ehe zum Unterhalt verpflichtet sind,

4. andere Mitarbeiter, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen. Dies gilt bei gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung zur Unterhaltsgewährung nicht, wenn für den Unterhalt der aufgenommenen Person Mittel zur Verfügung stehen, die, bei einem Kind einschließlich des gewährten Kindergeldes und des kinderbezogenen Teils des Ortszuschlages, das Sechsfache des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse I c übersteigen. Als in die Wohnung aufgenommen gilt ein Kind auch dann, wenn der Mitarbeiter es auf seine Kosten anderweitig untergebracht hat, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung mit ihm aufgehoben werden soll. Beanspruchen mehrere Mitarbeiter im öffentlichen oder kirchlichen Dienst, Anspruchsberechtigte nach § 40 Abs. 1 Nr. 4 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst Versorgungsberechtigte wegen der Aufnahme einer anderen Person oder mehrerer anderer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung Ortszuschlag der Stufe 2 oder eine entsprechende Leistung, Familienzuschlag der Stufe 1, oder einen tariflichen Verheiratetenzuschlag, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für den Mitarbeiter maßgebenden Ortszuschlages nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt.

(3) Zur Stufe 3 und den folgenden Stufen gehören die Mitarbeiter der Stufe 2, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde. Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

(4) Mitarbeiter der Stufe 1, denen Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG zusteht, oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde, erhalten zusätzlich zum Ortszuschlag der Stufe 1 den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 2 und der Stufe, die der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht. Absatz 6 gilt entsprechend.

(5) Steht der Ehegatte eines Mitarbeiters als Angestellter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen oder kirchlichen Dienst oder ist er aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und stünde ihm ebenfalls der Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen, der Ortszuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung in Höhe von mindestens der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der höchsten Tarifklasse zu, erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages zur Hälfte; dies gilt auch für die Zeit, für die der Ehegatte Mutterschaftsgeld bezieht. § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 findet auf den

Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Ehegatten vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder beide Ehegatten mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

(6) Stünde neben dem Mitarbeiter einer anderen Person, die im öffentlichen oder kirchlichen Dienst steht oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, der Familienzuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder der Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zu, wird der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlages dem Mitarbeiter gewährt, wenn und soweit ihm das Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 EStG oder des § 4 BKGG vorrangig zu gewähren wäre; dem Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen stehen der Sozialzuschlag nach den Tarifverträgen für Arbeiter des öffentlichen Dienstes, eine sonstige entsprechende Leistung oder das Mutterschaftsgeld gleich. Auf das Kind entfällt derjenige Unterschiedsbetrag, der sich aus der für die Anwendung des EStG oder des BKGG maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt. § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder mehrere Anspruchsberechtigte mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

(7) Öffentlicher Dienst im Sinne der Absätze 2, 5 und 6 ist die Tätigkeit im Dienste des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen. Dem öffentlichen Dienst steht die Tätigkeit im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gleich, an der der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder einer der dort bezeichneten Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. Dem öffentlichen Dienst steht ferner gleich die Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts oder die darin oder in Besoldungsgesetzen über Familienzuschläge, Ortszuschläge oder Sozialzuschläge getroffenen Regelungen oder vergleichbare Regelungen anwendet, wenn der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist.

Kirchlicher Dienst im Sinne der Absätze 2, 5 und 6 ist eine berufliche Beschäftigung bei einem Arbeitgeber oder Dienstherrn nach § 20 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe d.

(8) Die Grundsätze der Absätze 1 bis 6 gelten entsprechend, wenn der Ehegatte des Mitarbeiters auf Grund Änderung tariflicher oder besoldungsrechtlicher

Regelungen sowie von Arbeitsrechtsregelungen den bisherigen ehegatten- oder familienbezogenen Bestandteil der Vergütung in anderer Weise weitergewährt erhält; die Möglichkeit der Gewährung bei ordnungsgemäßer Stellung eines Kindergeldantrages steht einer tatsächlichen Gewährung gleich. Der bisherige Ortszuschlag oder eine vergleichbare Leistung gilt in der bisherigen Höhe als weiterhin gewährt. Wird der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 im bisherigen Ortszuschlag des Ehegatten nicht oder nicht zur Gänze übergeleitet, erhält der Mitarbeiter diesen Vergütungsbestandteil in der bisherigen Höhe weiterhin gezahlt.

(9) Werden von anderer Seite Vorschriften über das Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Ortszuschlag nicht angewandt, so ist der Ortszuschlag dem Mitarbeiter neben den von anderer Seite gewährten Leistungen bis zur Höchstgrenze zu zahlen. Höchstgrenze ist die Summe der Ortszuschläge, die sich bei Anwendung der Vorschriften über das Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf den Ortszuschlag auch auf die nicht nach dieser Ordnung Anspruchsberechtigten ergeben würde.

C. Änderung des Ortszuschlages

(1) Der Ortszuschlag einer anderen Tarifklasse wird von demselben Tage an gezahlt wie die Grundvergütung der neuen Vergütungsgruppe.

(2) Der Ortszuschlag einer höheren Stufe wird vom Ersten des Monats an gezahlt, in den das für die Erhöhung maßgebende Ereignis fällt. Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tage vorgelegen haben. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Zahlung von Unterschiedsbeträgen oder Teilen von Unterschiedsbeträgen zwischen den Stufen des Ortszuschlages.

Protokollnotizen:

1. *Kinder, für die dem Mitarbeiter auf Grund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.*
2. *Bei Anwendung des § 29 Abs. 9 ist immer die jeweilige Arbeitszeit als Bemessungsgrundlage heranzuziehen.*
3. *Die Arbeitsrechtliche Kommission der UEK stellt mit Blick auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 29. April 2004, 6 AZR 101/03, fest, dass Mitarbeiter in eingetragener Lebenspartnerschaft nicht vom Regelungsgehalt des § 29 Abschnitt B Absatz 2 Nr. 1 der KAVO erfasst werden.*

§ 29 a
Sozialzuschlag

Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2) fallen, erhalten als Sozialzuschlag den Betrag, den sie bei Vorliegen der gleichen Verhältnisse als unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallende Mitarbeiter nach § 29 als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages der Tarifklasse II erhalten würden.

§ 30
Gesamtvergütung der Mitarbeiter unter 18 Jahren

Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Anfangsgrundvergütung und dem Ortszuschlag eines ledigen Mitarbeiters der gleichen Vergütungsgruppe 85 v. H. als Gesamtvergütung.

§ 31
...

§ 32
...

§ 33
Zulagen

(1) Der Mitarbeiter erhält für die Zeit, für die ihm Vergütung (§ 26) zusteht, eine Zulage,

a) wenn seine Tätigkeit mit Mehraufwendungen verbunden ist, die weder durch Reisekostenvergütung noch durch die Vergütung abgegolten sind und dem entsprechenden Kirchenbeamten unter den gleichen Voraussetzungen und Umständen eine Zulage zu gewähren ist,
b) wenn dem entsprechenden Kirchenbeamten im Kassen- oder Vollstreckungsdienst eine Entschädigung zu gewähren ist,
c) wenn er regelmäßig und nicht nur in unerheblichem Umfange besonders gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten auszuführen hat und hierfür kein anderweitiger Ausgleich zu gewähren ist.

In den Fällen der Buchstaben a und b erhält der Mitarbeiter die gleiche Zulage (Entschädigung) wie der entsprechende Kirchenbeamte; bei der Berechnung der Krankenbezüge, der Urlaubsvergütung und der Zuwendung wird die Zulage (Entschädigung) nur berücksichtigt, wenn und soweit sie bei den entsprechenden Bezügen der Kirchenbeamten berücksichtigt wird.

(2) Soweit nicht bereits nach Abs. 1 eine entsprechende Zulage gewährt wird, können Mitarbeiter, die auf Baustellen unter besonders ungünstigen Umständen arbeiten (z. B. unter ungenügenden wohnlichen Unterkunftsverhältnissen, großen, mit außergewöhnlichem Zeitaufwand zu überwindenden Entfernungen der Baustellen von der Bauleitung), für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage bis zu 51,13 € [9] monatlich erhalten (Baustellenzulage).

9 100,00 DM

(3) Mit Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Gewährung einer Zulage weggefallen sind, ist die Zahlung dieser Zulage einzustellen.

(4) ...

(5) ...

(6) Unter welchen Voraussetzungen im Falle des Absatzes 1 Buchstabe c eine Arbeit als besonders gefährlich oder gesundheitsschädlich anzusehen ist und in welcher Höhe die Zulage nach Abs. 1 Buchstabe c zu gewähren ist, wird besonders geregelt. In den Regelungen können auch Bestimmungen über eine Pauschalierung getroffen werden.

§ 33 a
Wechselschicht- und Schichtzulagen

(1) Der Mitarbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage in Höhe von 92,03 € monatlich.

(2) Der Mitarbeiter, der ständig Schichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 7) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt,

aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist, oder
bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet.

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

aa) 18 Stunden
bb) 13 Stunden

geleistet wird.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

a) Unterabsatz 1 Buchstabe a 55,22 € ,
b) Unterabsatz 1 Buchstabe b

aa) Doppelbuchstabe aa 41,42 € ,
bb) Doppelbuchstabe bb 32,21 €

monatlich.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für

a) Pförtner ...,
b) Mitarbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,
c) bis e) ...

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1 Buchstabe b:
Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

§ 34
Vergütung Nichtvollbeschäftigter

(1) Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiter erhalten von der Vergütung (§ 26), die für entsprechende vollbeschäftigte Mitarbeiter festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Arbeitsstunden, die der Mitarbeiter darüber hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden. Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Mitarbeiter für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters. § 17 Abs. 1 bleibt unberührt.

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Vergütung ist die Vergütung des entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) des entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu teilen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Mitarbeiter vorgesehen sind.

§ 35
Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

(1) Der Mitarbeiter erhält neben seiner Vergütung (§ 26) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden in den Vergütungsgruppen

X bis V c	H 1 bis H 8 a	25 v. H.,
V a und V b	H 9	20 v. H.,
IV b bis III		15 v. H.,

b) für Arbeit an Sonntagen 25 v. H.,

c) für Arbeit an

aa) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag
ohne Freizeitausgleich 135 v. H.,
bei Freizeitausgleich 35 v. H.,

bb) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen,
ohne Freizeitausgleich 150 v. H.,
bei Freizeitausgleich 50 v. H.,

d) soweit nach § 16 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12.00 Uhr an dem Tage vor dem

aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag 25 v. H.,
bb) ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag 100 v. H.

der Stundenvergütung,

e) e) für Nachtarbeit 1,15 € ,
f) f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr 0,58 € .

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs.1 Satz 2 Buchstaben b bis d und f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Satz 2 Buchstaben e und f wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Abs. 1 Satz 2 Buchstaben b bis f gezahlt. Die Unterabsätze 1 und 2 bleiben unberührt.

Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Satz 2 Buchstaben b bis f wird für Tätigkeiten im liturgischen Bereich nicht gezahlt.

Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Satz 2 Buchstabe e wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

(3) Die Stundenvergütung wird für jede Vergütungsgruppe in der Vergütungsregelung festgelegt.

Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a ist die Überstundenvergütung.

(4) Die Zeitzuschläge können gegebenenfalls einschließlich der Stundenvergütung nach Abs. 3 Unterabs. 1 durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag, pauschaliert werden.

(5) ...

§ 36
Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

(1) Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und am 16. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Mitarbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, dass der Mitarbeiter am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag als Zahltag. Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Arbeitgeber, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vorvormonats. Haben in dem Vorvormonat Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge im Sinne des § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs.1 zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Aufschlag nach § 47 Abs. 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vorvormonats. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge im Sinne des § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs.3 Unterabs. 1 zustehen. Für Monate, für die weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge im Sinne des § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 zu. Diese

Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vorvormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemisst sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge im Sinne des § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.

Im Sinne der Unterabsätze 3 und 4 steht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleich der Beginn

a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
b) des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5,
c) der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,
d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten;

nimmt der Mitarbeiter die Arbeit wieder auf, wird er bei der Anwendung des Unterabsatzes 2 wie ein neueingestellter Mitarbeiter behandelt.

(2) Besteht der Anspruch auf Vergütung (§ 26) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsvergütung oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) zu teilen.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Abs. 2 entsprechend.

(4) Dem Mitarbeiter ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobezüge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(5) § 11 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

(6) Von der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszuzahlende Bezüge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zuviel gezahlten Bezüge übersteigen. Dies gilt für das Sterbegeld entsprechend.

(7) Vorschüsse können nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Vorschussrichtlinien gewährt werden.

Dem wegen Verrentung ausgeschiedenen Mitarbeiter kann, wenn sich die Rentenzahlung verzögert, gegen Abtretung des Rentenanspruchs ein Vorschuss auf die Rente gewährt werden.

(8) 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.

Abschnitt VIII
Sozialbezüge

§ 37
Krankenbezüge

(1) Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 9.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

(2) Der Mitarbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

Wird der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit (Abs. 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabs. 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 und 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabs. 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(3) Nach Ablauf des nach Abs. 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der Mitarbeiter für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. Dies gilt nicht,

a) wenn der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 3,
c) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 der Reichsversicherungsordnung oder nach § 13 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes hat.

(4) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 19)

von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

Vollendet der Mitarbeiter im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, wie wenn er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

(5) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Abs. 2 Unterabs. 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr längstens für die Dauer von 13 Wochen,
von mehr als drei Jahren längstens für die Dauer von 26 Wochen

bezogen werden; Absatz 4 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Mitarbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Abs. 2 ergebende Anspruch.

(6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

(7) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der den BAT, den BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. Die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 des Sozialgesetzbuches I bleibt unberührt.

Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(8) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2).

(9) Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch der Mitarbeiter, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Mitarbeiter als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Protokollnotiz zu Absatz 1:
Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Protokollnotiz zu Absatz 6:
Hat der Mitarbeiter in einem Fall des Absatzes 6 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinausgeschoben.

§ 37 a
Anzeige- und Nachweispflichten

(1) In den Fällen des § 37 Abs. 1 Unterabs. 1 und 3 bzw. des § 71 Abs. 1 Unterabs. 1 und 3 ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder dem Betrieb vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Mitarbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Hält sich der Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Mitarbeiter, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Mitarbeiter die von ihm nach Unterabs. 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Unterabs. 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

(2) In den Fällen des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. des § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm

a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 oder
b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne von § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 bzw. des § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2

unverzüglich vorzulegen. Absatz 1 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

§ 38
Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Mitarbeiter Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Abs. 1 kann nicht zum Nachteil des Mitarbeiters geltend gemacht werden.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Mitarbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei den, dass der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 39
Jubiläumszuwendungen

(1) Die Mitarbeiter erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Dienstzeit (§ 20)

von 25 Jahren	306,78 €,
von 40 Jahren	409,03 €,
von 50 Jahren	511,29 €.*

Zur Dienstzeit im Sinne des Satzes 1 rechnen auf Antrag auch die Zeiten, die bei dem Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger in einem Beschäftigungsverhältnis vor Vollendung des achtzehnten Lebensjahres oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind, sofern sie nicht vor einem Ausscheiden nach § 20 Abs. 3 liegen.

* früher: 600,00 DM; 800,00 DM; 1.000,00 DM

Zeiten in einem Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.

Ist bereits aus Anlass einer nach anderen Bestimmungen berechneten Dienstzeit eine Jubiläumszuwendung gewährt worden, so ist sie auf die Jubiläumszuwendung nach Satz 1 anzurechnen.

(2) Vollendet ein Mitarbeiter während der Zeit eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 2, für den der Arbeitgeber nach § 50 Abs. 3 Satz 2 vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Dienstzeit nach Abs. 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.

§ 40
Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen

Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen werden die bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen angewendet.

Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht.

Aufwendungen im Sinne des § 9 der Beihilfevorschriften (Bund) sind nicht beihilfefähig.

§ 41
Sterbegeld

(1) Beim Tode des Mitarbeiters, der zur Zeit seines Todes nicht nach § 50 beurlaubt gewesen ist und dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit seines Todes nicht nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 geruht hat, erhalten

a) der überlebende Ehegatte,
b) die Abkömmlinge des Mitarbeiters

Sterbegeld.

(2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Mitarbeiters mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist,
b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt.

Hat der Mitarbeiter zur Zeit seines Todes wegen Ablaufs der Bezugsfristen keine Krankenbezüge (§ 37 bzw. § 71) mehr erhalten oder hat die Mitarbeiterin zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bezogen, wird das Sterbegeld für den Sterbetag und die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für zwei weitere Monate die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt.

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

(4) Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

(5) Die Zahlung an einen der nach Abs. 1 oder Abs. 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. Sind Berechtigte nach Abs. 1 oder Abs. 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(6) Wer den Tod des Mitarbeiters vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf Sterbegeld.

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Abs. 1 oder Abs. 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

Abschnitt IX
Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld)

§ 42
Reisekostenvergütung

(1) Für die Erstattung von

a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
b) Auslagen aus Anlass der Abordnung (Trennungsgeld, Trennungsentschädigung),
c) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
d) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise in dienstlichem oder betrieblichem Interesse liegen und
e) Fahrkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichen oder betrieblichen Anlass

sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden. § 11 Satz 2 Buchstabe a gilt entsprechend; ferner sind die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen H 1 bis H 9 den Kirchenbeamten der Besoldungsgruppen A 1 bis A 7 vergleichbar.

(2) Eine rückwirkende Höhergruppierung des Mitarbeiters bleibt unberücksichtigt.

(3) Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

§ 43
Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen

Der Mitarbeiter, der an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, an dem er nicht dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich zu arbeiten hat, eine Dienstreise ausführt, erhält für den an diesem Tag zwischen dem Wohnort und dem auswärtigen Geschäftsort oder zwischen zwei auswärtigen Geschäftsorten zurückgelegten Weg eine Entschädigung. Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisestunde die Hälfte der Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1), höchstens jedoch das Vierfache der Stundenvergütung. Für die Berechnung der Reisedauer sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften des Reisekostenrechts sinngemäß anzuwenden. Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

§ 44
Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld)

Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsentschädigung (Trennungsgeld) sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

1. Die Zuteilung zu den Tarifklassen richtet sich nach der Tarifklasseneinteilung für den Ortszuschlag (§§ 29, 29 a KAVO). Dabei ist die Vergütungsgruppe maßgebend, der der Mitarbeiter am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes angehört hat.
   Bei Hinterbliebenen ist die Tarifklasse maßgebend, der der Verstorbene zuletzt angehört hat.
2. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Mitarbeiters bleibt unberücksichtigt.
3. Die Umzugskostenvergütung aus Anlass der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 Bundesumzugskostengesetz oder die entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Mitarbeiter zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden.

Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Mitarbeitern ohne eigene Wohnung im Sinne des § 10 Abs. 3 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.

4. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Mitarbeiter zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1, § 4 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 Nummern 3 und 4 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagt worden war, so hat der Mitarbeiter die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder nach den entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagte Umzugskostenvergütung,

a) wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt,

   aa) mit dem Bund, mit einem Land, mit einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,

bb) mit einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet,

cc) mit einem Arbeitgeber oder Dienstherrn, der zu den der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehörenden Kirchen und Gemeinschaften sowie ihren Werken und diesen angeschlossenen Einrichtungen ohne Rücksicht auf deren Rechtsform angehört,

b) wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Mitarbeiter endet.

5. In den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Mitarbeiter zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Mitarbeiter, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grunde geendet hat oder der Mitarbeiter wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

§ 45
...

Abschnitt X
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 46
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Die Mitarbeiter erhalten eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Bestimmungen über die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen bzw. Darmstadt, wenn sie

1. nach dem 31. Dezember 1996 eingestellt sind oder
2. vor dem 1. Januar 1997 eingestellt sind, ihr Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt fortbesteht und sie zu diesem Zeitpunkt das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder
3. vor dem 1. Januar 1997 eingestellt sind, ihr Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich der KAVO zu diesem Zeitpunkt fortbesteht, sie das 50. Lebensjahr vollendet haben und ihre ununterbrochene kirchliche Dienstzeit weniger als zehn Dienstjahre beträgt,

sofern sie nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen bzw. Darmstadt versicherungspflichtig sind.

(2) Für die nicht unter Abs. 1 fallenden Mitarbeiter richtet sich der Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den Bestimmungen über die Kirchliche Altersversorgung[10].

Abschnitt XI
Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47
Erholungsurlaub[11]

(1) Der Mitarbeiter erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Als Urlaubsvergütung werden die Vergütung (§ 26) und die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird nach Maßgabe des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag nach Unterabs. 2 als Teil der Urlaubsvergütung berücksichtigt.

Der Aufschlag beträgt 108 v. H. des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchstaben b bis f, der Überstundenvergütungen und des Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 sowie der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.

(3) Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten, bei Jugendlichen nach Ablauf von drei Monaten, nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass der Mitarbeiter vorher ausscheidet.

(4) ...

---

10 s.a. **Verordnung über die kirchliche Altersversorgung (KAVV)** in der EKU vom 27.11.1996 (ABl. EKD 1997, Seite 61), zuletzt geändert durch Verordnung des Rates vom 06.06.2001 (ABl. EKD Seite 379).

11 s.a. **Arbeitsrechtsregelung über Urlaubsgeld** Beschluss 7/92 vom 17. Juni 1992 (ABl. EKD 1993 Seite 28), geändert durch Beschluss 63/01 vom 22. November 2001 (ABl. EKD 2002 Seite 6); s.a. **Sonderzuwendungen** Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 68/02 vom 22. August 2002 (ABl. EKD 363)

(5) Urlaub, der dem Mitarbeiter in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in sein jetziges Arbeitsverhältnis fallen, wird auf den Urlaub angerechnet.

(6) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Er kann auf Wunsch des Mitarbeiters in zwei Teilen genommen werden, dabei muss jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, dass der Mitarbeiter mindestens zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

Erkrankt der Mitarbeiter während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Mitarbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 37 a Abs. 1 gilt entsprechend. Der Mitarbeiter hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.

Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Mitarbeiter dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 37 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2) verlangt.

(7) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.

Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.

Läuft die Wartezeit (Abs. 3) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.

(8) Mitarbeiter, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 48
Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Der Erholungsurlaub des Mitarbeiters, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und nach vollendetem 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

(2) ...

(3) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 50 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 50 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.

(4) Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Mitarbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde,

wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

(5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Mitarbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 60) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Abs. 3 zu vermindern ist.

(5a) Vor Anwendung der Absätze 3 und 5 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) zusammenzurechnen.

(5 b) Bruchteile von Urlaubstagen werden – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Absatz 4 Unterabs. 5 bleibt unberührt.

(6) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird.

(7) ...

§ 48 a
Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) Der Mitarbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht, und dabei in einem Urlaubsjahr in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält Zusatzurlaub.

Unterabsatz 1 gilt auch, wenn Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

(2) Der Zusatzurlaub nach Abs. 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der Fünftagewoche	bei der Sechstagewoche an mindestens	im Urlaubsjahr
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

§ 48 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Der Mitarbeiter, der seine Arbeit ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Wechselschichtarbeit, in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(4) Der Mitarbeiter, der die Voraussetzungen der Absätze 1 und 3 nicht erfüllt, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für den Mitarbeiter, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Abs. 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Abs. 2 Buchstabe c verlängert ist.

(7) Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 4 darf insgesamt vier – in den Fällen des Absatzes 5 fünf – Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(8) Bei nichtvollbeschäftigten Mitarbeitern ist die Zahl der in den Absätzen 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 Satz 1 und Unterabs. 5 zu ermitteln.

(9) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

(10) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzlich freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit zustehen.

(11) Die Absätze 1 bis 10 gelten nicht für Mitarbeiter, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 10 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).

Protokollnotiz zu Absatz 2:
Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

§ 49
Zusatzurlaub

(1) Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs sind hinsichtlich des Grundes und der Dauer die für die Kirchenbeamten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden. Dies gilt nicht für Bestimmungen über einen Zusatzurlaub der in § 48 a geregelten Art.

(2) Zusatzurlaub nach dieser Ordnung und nach sonstigen Bestimmungen wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

Unterabsatz 1 ist auf Zusatzurlaub nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte, Unterabs. 1 Satz 2 auf

Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu nicht anzuwenden.

Für die Anwendung des Unterabsatzes 1 gilt § 48 Abs. 3 bis 5 b entsprechend.

§ 50
Sonderurlaub

(1) Mitarbeitern soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen und pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahren zu befristen. Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

(2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Abs. 1 Unterabs. 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit mach § 19. In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

Protokollnotiz:
Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

§ 51
Urlaubsabgeltung

(1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 zum Ruhen kommt.

Ist dem Mitarbeiter wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Mitarbeiter nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 48 Abs. 5 Satz 1 noch zustehen würde.

(2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftagewoche 3/65, bei der Sechstagewoche 1/26 der Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Mitarbeiter zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

§ 52
Arbeitsbefreiung

1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

a) Niederkunft der Ehefrau	1 Arbeitstag,
b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag,
d) 25-, 40- oder 50jähriges Arbeitsjubiläum	1 Arbeitstag,
e) Schwere Erkrankung	
aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt	1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
bb) eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
cc) einer Betreuungsperson, wenn der Mitarbeiter deshalb die Betreuung seines Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege und Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben

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

f)	Ärztliche Behandlung des Mitarbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit zuzüglich erforderlicher Wegezeiten,
g)	bei der kirchlichen Trauung des Mitarbeiters,	1 Arbeitstag,
h)	bei der Taufe, bei der Einsegnung (Konfirmation), bei der Erstkommunion und bei der Eheschließung eines Kindes des Mitarbeiters	1 Arbeitstag.

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruches als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

Der Mitarbeiter wird ferner gemäß Abs. 1 Satz 1 freigestellt:

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

(3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bunesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche

Interessen entgegenstehen. Dies gilt entsprechend für die gewählten Vertreter in Organen der Verbände kirchlicher Mitarbeiter.

(4 a) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen."

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder ihrer Arbeitgeberverbände kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden

Mitarbeitern, die der jeweils zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission angehören oder von ihr zur Mitarbeit herangezogen werden, ist Arbeitsbefreiung in dem für ihre Tätigkeit in dieser Kommission notwendigen Umfang ohne Minderung der Bezüge zu erteilen.

(5) Dauert die Arbeitsbefreiung nicht länger als sechs Werktage, so werden neben der Vergütung (§ 26) die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

Protokollnotizen:

1. *Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.*
2. *Zu den "begründeten Fällen" im Sinne des Absatzes 3 Unterabs. 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Abs. 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).*

§ 52 a
Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

(1) Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z. B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, werden dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Mitarbeiter die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. Die Vergütung wird nur fortgezahlt, wenn der Mitarbeiter ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei

denn, dass der Arbeitgeber auf das Erscheinen des Mitarbeiters zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat.
Der Arbeitgeber ist berechtigt zu verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des Arbeitszeitgesetzes, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.

(2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverschiebung ausgeglichen werden kann, werden die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinanderfolgende Kalendertage, fortgezahlt.

Abschnitt XII
Beendigung des Arbeitsverhältnisses[12]

§ 53
Ordentliche Kündigung

(1) Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, zwei Wochen zum Monatsschluss, für Mitarbeiter unter 18 Jahren im übrigen vier Wochen zum Monatsschluss.

(2) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 19)

bis zu 1 Jahr	1 Monat zum Schluss eines Kalendermonats,
von mehr als 1 Jahr	6 Wochen,
von mehr als 5 Jahren	3 Monate,
von mehr als 8 Jahren	4 Monate,
von mehr als 10 Jahren	5 Monate,
von mehr als 12 Jahren	6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.*

(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist der Mitarbeiter unkündbar.

12 s.a. Beschluss vom 27.04.1995 (ABl. EKD 1995, Seite 293).

* Bei Beschäftigten mit weniger als der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bzw. vor Vollendung des 40. Lebensjahres sind die Fristen des § 622 Abs. 2 Nummern 6 und 7 BGB zu beachten.

§ 54
Außerordentliche Kündigung

(1) Der Arbeitgeber und der Mitarbeiter sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
Als wichtige Gründe zur fristlosen Kündigung gelten insbesondere der Austritt des Mitarbeiters aus der evangelischen Kirche und der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 55
Unkündbare Mitarbeiter

(1) Dem unkündbaren Mitarbeiter (§ 53 Abs. 3) kann aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

(2) Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen.

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen, wenn der Mitarbeiter dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzung für seine Eingruppierung in die bisherige Vergütungsgruppe bilden, und ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Vergütungsgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass der Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder

b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 20 Jahren beruht und der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Lehnt der Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst (§ 58).

(3) Außer in den in Abs. 2 geregelten Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ausnahmsweise mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss des Kalenderjahres kündigen, wenn die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters deshalb nicht mehr möglich ist, weil die Dienststelle oder Einrichtung in der er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird. Die Kündigung darf jedoch nur erfolgen, wenn dem Mitarbeiter eine zumutbare, im wesentlichen gleichwertige und entsprechend gesicherte Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird, auch wenn er in dieser Beschäftigung eine Vergütungsgruppe niedriger eingruppiert ist.

§ 56
Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Ist der Mitarbeiter infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage und der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

§ 57
Schriftform der Kündigung

Kündigungen bedürfen der Schriftform. Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben; § 54 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 58
Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

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

§ 59
Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Mitarbeiter erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Mitarbeiter eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

(2) Erhält der Mitarbeiter keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Mitarbeiters nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 53 Abs. 1), des unkündbaren Mitarbeiters (§ 53 Abs. 3) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Mitarbeiter. Der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbeschei-

des, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Mitarbeiter, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Liegt bei einem Mitarbeiter, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

(5) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Mitarbeiter, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1 oder Absatz 2 bereits unkündbar war, auf Antrag bei seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

Protokollnotizen zu den Absätzen 1 und 2:

a) Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend für den in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherten Mitarbeiter, dessen verminderte Erwerbsfähigkeit *nach Abs. 1 Unterabs. 2 durch Gutachten des Amtsarztes festgestellt worden ist, wenn er von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Zuge des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI eine befristete Rente erhält.*

b) Als Versorgung im Sinne der Absätze 1 und 2 gilt auch die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 46).

§ 60
Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet hat.

(2) Soll der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Abs. 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieser Ordnung ganz oder teilweise abgedungen werden. Es darf jedoch keine niedrigere Vergütung

vereinbart werden als die der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit des Mitarbeiters entspricht. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung eines kirchlichen Arbeitgebers im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe d eines von dieser Arbeitsrechtsregelung erfassten Arbeitgebers oder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die diese Arbeitsrechtsregelung oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet, in dem in Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Mitarbeiter, wenn er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

(3) Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend für Mitarbeiter, die nach Vollendung des 65. Lebensjahres eingestellt werden.

§ 61
Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

(1) Bei Kündigung hat der Mitarbeiter Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

(2) Der Mitarbeiter ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3) Auf Antrag ist dem Mitarbeiter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Grundvergütung auszuhändigen.

Abschnitt XIII
Übergangsgeld

§ 62
Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

(1) Der Mitarbeiter, der am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

a) das 21. Lebensjahr vollendet hat und

b) in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von mindestens einem Jahr bei demselben Arbeitgeber gestanden hat,

erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

a) der Mitarbeiter das Ausscheiden verschuldet hat,
b) der Mitarbeiter gekündigt hat,
c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) beendet ist,
d) der Mitarbeiter eine Abfindung aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes oder der Ordnung zur sozialen Sicherung erhält,
e) der Mitarbeiter aufgrund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,
f) sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues, mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,
g) der Mitarbeiter eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte,
h) dem Mitarbeiter aufgrund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrags- oder sonstiger Regelung im Falle des Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgungsrente oder vergleichbare Leistung gewährt wird oder die Anwartschaft auf eine dieser Leistungen gesichert ist,
i) der Mitarbeiter aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beisteuert oder beigesteuert hat.

(3) Auch in den Fällen des Absatzes 2 Buchstaben b und c wird Übergangsgeld gewährt, wenn

1. der Mitarbeiter wegen

a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
d) die Mitarbeiterin außerdem wegen
e) Schwangerschaft,
f) Niederkunft in den letzten drei Monaten

2. gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 58) geschlossen hat.

(4) Tritt der Mitarbeiter innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 64 Abs. 1), in ein neues, mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können, nicht zu.

§ 63
Bemessung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird nach der dem Mitarbeiter am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Vergütung (§ 26) bemessen. Steht an diesem Tage keine Vergütung zu, so wird das Übergangsgeld nach der Vergütung bemessen, die dem Mitarbeiter bei voller Arbeitsleistung am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätte.

(2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des 18. Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Beschäftigungsverhältnissen bei kirchlichen Arbeitgebern im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe d, bei vom BAT/BAT-O erfassten Arbeitgebern oder Körperschaften, Stiftungen oder Anstalten des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwenden, zurückgelegt sind, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung. Als Beschäftigungsverhältnisse gelten hierbei auch Zeiten, die nach § 19 Abs. 3 als Beschäftigungszeit angerechnet worden sind.

(3) Als Beschäftigungsverhältnis gelten alle bei den in Abs. 2 genannten Arbeitgebern in einem Beamten-, Arbeits- oder Soldatenverhältnis zurückgelegten Zeiten ausschließlich derjenigen, für die wegen Beurlaubung keine Bezüge gezahlt wurden. Dabei bleibt eine Beschäftigung

a) als Ehrenbeamter,
b) als Beamter im Vorbereitungsdienst,
c) in einem nur nebenbei bestehenden Beamtenverhältnis,
d) in einem Ausbildungsverhältnis,
e) im räumlichen Geltungsbereich des BAT-O vor dem 1. Januar 1991, ausgenommen die Zeiten, die bei einem kirchlichen Arbeitgeber zurückgelegt sind,

unberücksichtigt.

Als Unterbrechung im Sinne des Absatzes 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktage – mit

Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – umfassende Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn der Mitarbeiter in dem zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt wurde.

(4) Wurde dem Mitarbeiter bereits Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt, so bleiben die davor liegenden Zeiträume bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.

(5) Werden dem Mitarbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 62 Abs. 2 Buchstabe i fallen, oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt, oder hätte der Mitarbeiter, der nicht unter § 62 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht

a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,
b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitszuschlag,
c) Unfallrenten nach dem Siebten Buch Sozialgesetzbuch,
d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigung für Schaden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,
e) Kriegsschadenrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,
f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,
g) ...
h) Blindenhilfe nach § 67 des Bundessozialhilfegesetzes,
i) Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 65 Abs. 1 Nummern 1 bis 3 EStG oder des § 4 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BKGG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Als Ausbildungszeit nach Abs. 3 Satz 2 Buchstabe d gilt nicht die Zeit der Tätigkeit eines Assistenzarztes, die auf die Weiterbildung zum Facharzt angerechnet werden kann.

§ 64
Auszahlung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am 16. eines Monats gezahlt, erstmalig am 16. des auf das Ausscheiden folgenden Monats. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. Vor der Zahlung hat der Mitarbeiter anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 63 Abs. 5 gewährt werden. Ferner hat er zu versichern, dass er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

(2) Zu Siedlungszwecken oder zur Begründung oder zum Erwerb eines eigenen gewerblichen Unternehmens kann das Übergangsgeld in einer Summe ausgezahlt werden.

(3) Beim Tode des Mitarbeiters wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder die Kinder, für die dem Mitarbeiter Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 64, 65 EStG oder des § 4 Abs. 1 Nummern 1 bis 3 BKGG zugestanden hätte, in einer Summe gezahlt. Die Zahlung an einen der nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.

Protokollnotiz zu Absatz 3:
Die Protokollnotiz zu § 29 gilt entsprechend.

Abschnitt XIV
Besondere Vorschriften

§ 65
Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)

Für die Zuweisung von Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen) und für die Bemessung der Dienstwohnungsvergütung (Werkdienstwohnungsvergütung) gelten die Bestimmungen des Arbeitgebers über Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen) in der jeweiligen Fassung.

§ 66
Schutzkleidung

Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutz gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

§ 67
Dienstkleidung

Die Voraussetzungen für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung des Mitarbeiters an den Kosten richten sich nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen. Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

§ 68
Sachleistungen

Sind mit der Beschäftigung des Mitarbeiters Nebenbezüge durch Nutzung von Dienstgrundstücken und dergleichen verbunden, so ist hierfür ein angemessener Betrag zu entrichten. Für die Vorhaltung von Gerätschaften ist eine angemessene Entschädigung zu gewähren, sofern der Arbeitgeber ihre Vorhaltung fordert.

§ 69
Schlichtungsstelle

Wird für den Bereich einer Gliedkirche eine Schlichtungsstelle gebildet, sollen Dienstgeber und Mitarbeiter bei Meinungsverschiedenheiten, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, zunächst die Schlichtungsstelle anrufen. Die Behandlung eines Falles vor der Schlichtungsstelle schließt die Anrufung des Arbeitsgerichts nicht aus.

§ 70
Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit nicht durch besondere Arbeitsrechtsregelung etwas anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruches aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

Abschnitt XV
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 71
Übergangsregelung
für die Zahlung von Krankenbezügen

Für die Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Januar 1995 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt anstelle des § 37 für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:

(1) Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 8.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

(2) Der Mitarbeiter erhält für die Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

Wird der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit (Abs. 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
b) seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 und 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(3) Nach Ablauf des nach Abs. 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der Mitarbeiter für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechende Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. Dies gilt nicht,

a) wenn der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 des SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 3,
c) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 der Reichsversicherungsordnung oder nach § 13 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes hat.

(4) Der Krankengeldzuschuss wird nach einer Dienstzeit (§ 20) von mindestens

zwei Jahren	bis zum Ende der 9. Krankheitswoche
drei Jahren	bis zum Ende der 12. Krankheitswoche
fünf Jahren	bis zum Ende der 15. Krankheitswoche
acht Jahren	bis zum Ende der 26. Krankheitswoche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

Vollendet der Mitarbeiter während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Dienstzeit, werden die Krankenbezüge so gezahlt, wie wenn der Mitarbeiter die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen nach Unterabs. 1 angerechnet.

Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

(5) Hat der Mitarbeiter nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge insgesamt nur für die nach Abs. 4 maßgebende Zeit gezahlt. Auf die vier Wochen nach Satz 1 wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs) angerechnet, den der Mitarbeiter nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Arbeitgeber dies verlangt hatte.

Hat der Mitarbeiter in einem Fall des Absatzes 4 Unterabs. 4 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

(6) Krankenbezüge werden nicht gezahlt

a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der den BAT, den BAT-O oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. Überzahlte Krankengeldzuschüsse und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes. Die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(7) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettokrankengeld bzw. den entsprechenden Nettoleistungen eines Sozialversi-

cherungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. Nettokrankengeld ist das Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. die entsprechende Barleistung eines anderen Sozialleistungsträgers, vermindert um die von der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. dem anderen Sozialleistungsträger einbehaltenen Beitragsanteile des Krankengeldempfängers zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2).

(8) Der nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsverdienstgrenze nicht krankenversicherungspflichtige Mitarbeiter, der einen Betragszuschuss nach § 257 SGB V erhält, erhält einen Krankengeldzuschuss in Höhe der Differenz zwischen dem Krankengeldhöchstsatz der bei der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten und der Nettourlaubsvergütung. Mitarbeiter, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsverdienstgrenze nicht krankenversicherungspflichtig sind und keinen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V erhalten, erhalten für den gesamten Zeitraum nach Abs. 4 Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung.

(9) Der Mitarbeiter kann die Anwendung des § 37 beantragen. Der Antrag kann nicht widerrufen werden.

Protokollnotiz zu Absatz 1:
Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

§ 72
Übergangsregelungen

1. Zu § 1:

Auf Mitarbeiter mit einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit, die bei Inkrafttreten dieser Ordnung nach bisherigem kirchlichen Recht als Mitarbeiter beschäftigt sind, wird für das bestehende Arbeitsverhältnis diese Ordnung angewendet.

2. Zu § 27:

Für Mitarbeiter, die bei Inkrafttreten dieser Ordnung im kirchlichen Dienst beschäftigt sind, wird die vor diesem Zeitpunkt festgesetzte Lebensaltersstufe beibehalten. Das gilt auch bei einem ohne Unterbrechung vorgenommenen Wechsel des Arbeitgebers innerhalb des Geltungsbereiches dieser Ordnung

3. Zu § 39:

Ein Mitarbeiter, der vor dem Inkrafttreten der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung am 1. Januar 1992 eine kirchliche Dienstzeit von 25 Jahren vollendet und aus diesem Anlass keine Jubiläumszuwendung erhalten hat und bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder nach § 59 oder § 60 keine Dienstzeit (§ 20) mehr erreicht, bei deren Vollendung nach § 39 Abs. 1 eine Jubiläumszuwendung gewährt wird, erhält bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Jubiläumszuwendung. Ihre Höhe richtet sich nach der in § 39 Abs. 1 genannten Dienstzeit, die er zuletzt vollendet hat.

4. Zu §§ 53 und 60:

§ 53 Abs. 2 und § 60 Abs. 1 finden auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter, die bei Inkrafttreten dieser Ordnung im kirchlichen Dienst beschäftigt sind und das 65. Lebensjahr vollendet haben, keine Anwendung.

§ 73
Außerkrafttreten bisheriger Regelungen

Die bisherigen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen treten für den Geltungsbereich dieser Ordnung mit deren Inkrafttreten außer Kraft, soweit ihr Inhalt durch Bestimmung dieser Ordnung geregelt wird.

§ 74
Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. Januar 1992 in Kraft.