

AMTSBLATT

der Evangelischen Kirche in Deutschland

Heft 4, Jahrgang 2010

Ausgegeben: Hannover, den 15. April 2010

101

Inhalt

(die mit einem * versehenen abgedruckten Stücke sind Originalabdrucke)

	Seite
A. Evangelische Kirche in Deutschland	
Nr. 45*	9. Änderung der Neufassung der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt. 102
Nr. 46*	Satzung der Evangelischen Jerusalem-Stiftung. Vom 28. Januar 2010. 105
Nr. 47*	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 3/10. Vom 20. Januar 2010. 106
Nr. 48*	Mitteilung über die Berufung der 3. Stellvertreterin der ordinierten Richterin des Unierten Senats in Disziplinarsachen bei dem Kircheng Gerichtshof der EKD. Vom 4./5. Dezember 2009. 125
Nr. 49*	Erste Verordnung über das Inkrafttreten des Seelsorgeheimnisgesetzes vom 28. Oktober 2009. Vom 26. Februar 2010. 125
Nr. 50*	Zweite Verordnung über das Inkrafttreten des Verwaltungsverfahren- und -zustellungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 28. Oktober 2009. Vom 26. Februar 2010. 126
Nr. 51*	Verordnung über das Inkrafttreten des Disziplinalgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 28. Oktober 2009. Vom 26. Februar 2010. 126
Nr. 52*	Verordnung über das Inkrafttreten des Arbeitsrechtsregelungsgesetz EKD-Ost (ARRG.EKD-Ost) vom 5. November 2008. Vom 29. Januar 2009. 126
B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland	
C. Aus den Gliedkirchen	
Evangelische Kirche im Rheinland	
Nr. 53	Kirchengesetz zur Änderung von Artikel 16, 31, 97, 98, 110, 114, 129 und 154 sowie Einfügung von Artikel 147 a der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland. Vom 14. Januar 2010. (KABl. S. 66) . . 126
Nr. 54	Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes betreffend die Rechtsverhältnisse der hauptamtlichen Mitglieder der Kirchenleitung. Vom 14. Januar 2010. (KABl. S. 71) 127
Nr. 55	Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die kirchliche Verwaltungsgerichtsbarkeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland (Verwaltungskammergesetz – VwKG). Vom 14. Januar 2010. (KABl. S. 71) 127
Nr. 56	Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen in der Evangelischen Kirche im Rheinland (MVG – EKIR). Vom 14. Januar 2010. (KABl. S. 71) 128
D. Mitteilungen aus der Ökumene	
E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen	
F. Mitteilungen	
Stellenausschreibung	129

Diesem Amtsblatt liegt die Rechtsprechungsbeilage 2010 bei.

A. Evangelische Kirche in Deutschland

Nr. 45* 9. Änderung der Neufassung der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt.

Der Verwaltungsrat der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt hat in seiner Sitzung am 23. Oktober 2009 die 9. Änderung der Neufassung der Satzung beschlossen. Die Gewährleistungsträger haben die erforderlichen Zustimmungen abgegeben; die Versicherungsaufsicht – das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung – hat die Änderung mit Schreiben vom 21. Januar 2010 (Gz. III4-2 – 039 f-10-01/05) genehmigt. Sie wird nachstehend gemäß § 2 Abs. 2 Satz 4 der Satzung veröffentlicht.

§ 1

Änderung der Satzung

Die Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt vom 18. April 2002, zuletzt geändert durch die 8. Satzungsänderung vom 9. Oktober 2008, wird wie folgt geändert:

1. Im **Inhaltsverzeichnis** wird vor § 24 die **Überschrift** »3. Die Rückdeckungsversicherung« eingefügt, vor § 27 die bisherige **Überschrift** »3. Überleitung« in »4. Überleitung (Pflicht- und freiwillige Versicherung)« abgeändert und werden vor § 67 der **Überschrift** »Abschnitt III: Freiwillige Versicherung« die Worte »und Rückdeckungsversicherung« angefügt.
2. § 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In **Abs. 1 Satz 1** werden die Worte »Kirchliche Zusatzversorgungskasse Darmstadt« durch die Worte »Evangelische Zusatzversorgungskasse« ersetzt.
 - b) **Absatz 2** wird wie folgt geändert:
 - aa) Folgender **Satz 2** wird neu eingefügt:

»²So kann die Kasse eine Rückdeckungsversicherung zu den Leistungen einer Unterstützungskasse durchführen, die Mitarbeitern, Kirchenbeamten und Pfarrern aufgrund von Versorgungszusagen der Beteiligten gewährt werden.«
 - bb) Im bisherigen **Satz 2** wird nach der Angabe »Satz 1« die Angabe »und 2« eingefügt.
 - cc) Die bisherigen **Sätze 2, 3** werden zu den **Sätzen 3, 4**.
 - c) Folgender **Absatz 3** wird neu eingefügt:

»(3) ¹Das Vermögen der Kasse darf ausschließlich für die satzungsgemäßen Zwecke verwendet werden. ²Die Kasse darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der Kasse fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigen.«
 - d) Der bisherige **Absatz 3** wird zu **Absatz 4**.
3. In § 3 a **Abs. 1 Buchstabe e** werden die Worte »in der Pflichtversicherung« angefügt.
4. § 4 a **Abs. 2 Satz 2** wird wie folgt geändert:
 - a) In **Buchstabe m** wird das Wort »und« durch das Satzzeichen »«,« ersetzt und werden die Worte »über die Verwendung von Überschüssen sowie zu Maß-

nahmen zur Deckung von Fehlbeträgen in der freiwilligen Versicherung und in der Rückdeckungsversicherung,« angefügt.

- b) In **Buchstabe o** werden nach dem Wort »Fehlbeträgen« die Worte »in der Pflichtversicherung« eingefügt.

5. § 6 wird wie folgt geändert:

- a) In **Abs. 4 Satz 1** werden nach dem Wort »Fehlbeträgen« die Worte »in der Pflichtversicherung« eingefügt.
- b) In **Absatz 5** wird die Angabe »der freiwilligen Versicherung (§ 23)« durch die Angabe »über die Verwendung von Überschüssen und über Maßnahmen zur Deckung von Fehlbeträgen in der freiwilligen Versicherung (§ 23)« ersetzt.
- c) **Absatz 7** wird wie folgt geändert:
 - aa) In **Satz 1** wird die Angabe »und beschließt über die Verwendung von Überschüssen sowie über Maßnahmen zur Deckung von Fehlbeträgen in der Rückdeckungsversicherung (§ 24)« angefügt.
 - bb) In **Satz 2** werden die Worte »Er beschließt« durch die Worte »Des Weiteren beschließt er« ersetzt. Die Angabe »Satz 2« wird durch die Angabe »Satz 4« ersetzt.

- d) Folgender **Absatz 8** wird neu eingefügt:

»(8) Die Beschlüsse des Vorstands nach Abs. 5 und Abs. 7 Satz 1 bedürfen der Genehmigung der Versicherungsaufsicht (§ 9).«

Die bisherigen **Absätze 8 bis 10** werden zu **Absätzen 9 bis 11**.

6. § 10 **Absatz 3** wird wie folgt geändert:

- a) In **Satz 3** wird nach dem Wort »freiwilligen« das Wort »arbeitnehmerfinanzierten« und nach dem Wort »Beitragsleistungen« die Angabe », Eigenbeteiligungen der/des Pflichtversicherten« eingefügt.

- b) Folgender **Satz 5** wird angefügt:

»⁵Der nach Erfüllung der Verbindlichkeiten verbleibende Vermögensüberschuss fällt in entsprechend § 12 a zu ermittelnden Anteilen an die Gewährleistungsträger mit der Auflage, ihn für Zwecke der Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Mitarbeiter zu verwenden.«

7. § 15 wird wie folgt geändert:

- a) Folgender **Absatz 2** wird neu eingefügt:

»(2) ¹Ein Ausgleichsbetrag ist auch zu entrichten, wenn ein Beteiligter keine versicherungspflichtigen Mitarbeiter mehr beschäftigt, eine Kündigung der Beteiligung aber im Hinblick auf bestehende freiwillige Versicherungen unterbleibt. ²Die Erhebung des Ausgleichsbetrags ist mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres anzukündigen.«

- b) Der bisherige **Absatz 2** wird zu **Absatz 3**, und in **Satz 1** wird das Wort »Entscheidung« durch das Wort »Rechnung« ersetzt.

8. § 16 wird wie folgt geändert:

- a) Im bisherigen **Absatz 1** wird die Angabe »c) die Rückdeckungsversicherung (§ 24)« angefügt.
- b) **Absatz 2** wird gestrichen.

9. In § 17 werden die **Sätze 1 und 2** unter einem neuen **Absatz 1** zusammengefasst, und es wird folgender **Absatz 2** neu eingefügt:

»(2) ¹Versicherungsnehmer der Pflichtversicherung ist der Beteiligte. ²Bezugsberechtigte der Pflichtversicherung und der beitragsfreien Pflichtversicherung sind die/der Versicherte und deren/dessen Hinterbliebene.«

10. Vor § 24 wird die **Überschrift »3. Die Rückdeckungsversicherung«** neu eingefügt.

11. § 24 wird wie folgt neu eingefügt:

»§ 24

Rückdeckungsversicherung

(1) Die Durchführung der Rückdeckungsversicherung wird in den für den jeweiligen Vertrag geltenden Allgemeinen Versicherungsbedingungen geregelt.

(2) § 23 Abs. 2 gilt entsprechend.«

12. Vor § 27 wird die bisherige **Überschrift »3. Überleitung«** in **»4. Überleitung (Pflicht- und freiwillige Versicherung)«** abgeändert.

13. § 32 wird wie folgt geändert:

- a) In **Abs. 1 Satz 2** wird die Angabe »§ 61 Buchst. a« durch die Angabe »§ 61 Abs. 1 Buchst. a« ersetzt.
- b) Folgender **Absatz 4** wird neu angefügt:

»(4) ¹Soweit die Betriebsrente auf Eigenbeteiligungen oder auf Altersvorsorgezulagen nach § 34 a aus Eigenbeteiligungen beruht, wird auf die Wartezeit jeder Kalendermonat vom Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, für das eine Eigenbeteiligung entrichtet worden ist, bis zum Beginn der Betriebsrente angerechnet. ²Eine anteilige Gewährung von Zurechnungszeiten gemäß § 35 Abs. 2 erfolgt nicht. ³Bei Eintritt des Versicherungsfalles der Altersrente ist für die anteilige Betriebsrente nach Satz 1 keine Wartezeit erforderlich. ⁴Soweit über § 61 Abs. 2 hinausgehende Eigenbeteiligungen geleistet werden, hat der Beteiligte die übersteigenden Leistungen nach den Sätzen 1 und 3 der Kasse zu erstatten.«

14. In § 34 **Abs. 1 Satz 1** wird folgender **Buchstabe b** neu eingefügt:

»b) für Altersvorsorgezulagen im Sinne des Abschnitts XI EStG (§ 34 a),«

Die bisherigen **Buchstaben b, c** werden zu **Buchstaben c, d**.

15. Folgender § 34 **a** wird neu eingefügt:

»§ 34 a

Sonderregelung zur Berücksichtigung von Altersvorsorgezulagen in der Pflichtversicherung

(1) Altersvorsorgezulagen nach Abschnitt XI EStG, die für individuell versteuerte Beiträge der Pflichtversicherten für Veranlagungszeiträume ab 2011 gewährt werden, werden dem Abrechnungsverband P zugeführt.

(2) Die Anzahl der Versorgungspunkte für die im jeweiligen Kalenderjahr ausbezahlte Altersvorsorgezula-

ge ergibt sich, indem die Altersvorsorgezulage durch den Regelbeitrag von 480 Euro geteilt, mit dem Faktor 0,75 und dem in § 34 Abs. 3 festgelegten Altersfaktor multipliziert wird; dabei gilt als Alter die Differenz zwischen dem jeweiligen Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.

(3) ¹Wird eine staatliche Förderung von der Zentralen Zulagestelle für Altersvermögen zurückgefordert, vermindert der Rückzahlungsbetrag das zur Verfügung stehende Kapital. ²Vor dem Rentenbezug reduzieren sich die Versorgungspunkte entsprechend. ³Während des Versorgungsrentenbezugs reduziert sich die Betriebsrente entsprechend. ⁴Die Kasse kann von der Reduzierung absehen, soweit die/der Versicherte den Rückforderungsbetrag durch eine einmalige Sonderzahlung ausgleicht.«

16. § 41 **Absatz 4** wird gestrichen, die bisherigen **Absätze 5, 6** werden zu den **Absätzen 4, 5**.

17. § 44 wird wie folgt neu eingefügt:

»§ 44

Eheversorgungsausgleich

(1) Zum Ausgleich der nach dieser Satzung erworbenen Anrechte findet die interne Teilung nach dem Versorgungsausgleichsgesetz sowie den nachstehenden Regelungen statt.

(2) ¹Der Ausgleichswert wird in Form von Versorgungspunkten ausgewiesen. ²Die Höhe des Ausgleichswertes wird ermittelt, indem der hälftige Ehezeitanteil der ausgleichspflichtigen Person anhand ihrer versicherungsmathematischen Barwertfaktoren in einen Kapitalwert umgerechnet und nach Abzug der hälftigen Teilungskosten anhand der versicherungsmathematischen Barwertfaktoren der ausgleichsberechtigten Person in Versorgungspunkte umgerechnet wird. ³Ist für die ausgleichspflichtige Person ein ausgleichsreifer Rentenanspruch zu berücksichtigen, sind für beide Personen die Rentenbarwertfaktoren zugrunde zu legen; ansonsten die Anwartschaftsbarwertfaktoren.

(3) ¹Wird vom Familiengericht für die ausgleichsberechtigte Person ein Anrecht übertragen, erwirbt die ausgleichsberechtigte Person bezogen auf das Ende der Ehezeit ein von einer eigenen Pflicht- oder freiwilligen Versicherung unabhängiges Anrecht in der freiwilligen Versicherung nach Maßgabe der jeweils geltenden Allgemeinen Versicherungsbedingungen und gilt als beitragsfrei versichert. ²Die ausgleichsberechtigte Person kann innerhalb der gesetzlichen Ausschlussfrist von drei Monaten die Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen gemäß den Vorschriften der Allgemeinen Versicherungsbedingungen beantragen. ³Der Versicherungsfall der ausgleichsberechtigten Person tritt auf Antrag ein. ⁴Der Antrag kann frühestens mit Wirksamkeit des Versorgungsausgleichs gestellt werden. ⁵§ 30 VersAusglG bleibt unberührt.

(4) ¹Ist eine Anwartschaft der ausgleichspflichtigen Person auszugleichen, wird diese zum Ende der Ehezeit um die Versorgungspunkte gekürzt, die sich durch Umrechnung des Ausgleichswertes anhand der versicherungsmathematischen Barwertfaktoren der ausgleichsberechtigten Person in einen Kapitalwert und unter Berücksichtigung der Teilungskosten anhand der versicherungsmathematischen Barwertfaktoren der ausgleichspflichtigen Person ergeben. ²Bestand zum Ende der Ehezeit ein nicht ausgleichsreifer Rentenanspruch, gilt bezüglich der zu kürzenden Betriebsrente der Versi-

cherungsfall zum Ersten des Monats nach dem Ende der Ehezeit als eingetreten; dabei wird der Abschlagsfaktor nach § 33 Abs. 3 gesondert festgestellt. ³Ist ein Anspruch der ausgleichspflichtigen Person auszugleichen, wird dieser zum Ende der Ehezeit um den Rentenbetrag gekürzt, der sich entsprechend Satz 1 ergibt. ⁴Absatz 2 Satz 3 ist anzuwenden. ⁵Ist der Versorgungsausgleich nach Beginn der Rente der ausgleichspflichtigen Person wirksam geworden, wird die Betriebsrente von dem Kalendermonat an vermindert, zu dessen Beginn der Versorgungsausgleich wirksam ist. ⁶§ 30 VersAusglG bleibt unberührt.

(5) ¹Soweit der Versorgungsausgleich nach dem analogen Quasisplitting durchgeführt wurde, werden die Renten in analoger Anwendung des § 57 BeamtVG mit der Maßgabe gekürzt, dass ein dynamisierter Begründungsbetrag aus einem nicht volldynamischen Anrecht in einen statischen bzw. teildynamischen Kürzungsbetrag mit den vom Familiengericht verwendeten Faktoren ungerechnet wird. ²Bei einer Abfindung errechnet sich der Abfindungsbetrag aus dem unter Berücksichtigung des durchgeführten Versorgungsausgleichs gekürzten Betrag der Betriebsrente. ³Dies gilt auch dann, wenn die Betriebsrente vor der Abfindung noch ungekürzt zu zahlen war.«

18. In § 53 Absatz 2 werden in **Buchstabe a** die Worte »einschließlich der Altersvorsorgezulagen« angefügt und wird folgender **Buchstabe c** eingefügt:

»c) in der Rückdeckungsversicherung durch Beiträge«.

19. § 55 wird wie folgt neu gefasst:

»§ 55

Getrennte Verwaltung

(1) ¹Die Kasse führt drei getrennte Abrechnungsverbände, und zwar

- für Anwartschaften und Ansprüche, die auf Versicherungszeiten in der Pflichtversicherung nach dem 31. Dezember 2001 beruhen (Abrechnungsverband P),
- für Anwartschaften und Ansprüche, die auf nach dem 31. Dezember 2001 entstandenen freiwilligen Versicherungen und Rückdeckungsversicherungen beruhen (Abrechnungsverband F), und
- für Anwartschaften und Ansprüche, die auf Versicherungszeiten in der Pflichtversicherung bis zum 31. Dezember 2001 beruhen (Abrechnungsverband S).

²Für die Pflichtversicherung (Abrechnungsverband S und P) und den Abrechnungsverband F werden jeweils getrennte versicherungstechnische Bilanzen erstellt. ³Diese sind vom Verantwortlichen Aktuar (§ 7) zu testieren.

(2) ¹Für jeden Abrechnungsverband werden Erträge und Aufwendungen gesondert dargestellt. ²Die Kapitalanlagen können jeweils innerhalb der Pflichtversicherung sowie innerhalb der freiwilligen Versicherung und der Rückdeckungsversicherung (Abrechnungsverband F) gemeinsam verwaltet werden. ³Die Überschüsse werden für jeden Abrechnungsverband unter der Maßgabe des § 57 Satz 1 gesondert ermittelt.«

20. In § 57 Satz 1 werden die Wörter »für jeden Abrechnungsverband« gestrichen und nach dem Wort »Verlustrücklage« die Wörter »für die Pflichtversicherung sowie eine weitere Verlustrücklage für die freiwillige Versicherung und die Rückdeckungsversicherung« eingefügt.

21. § 59 wird wie folgt geändert:

- In **Absatz 1** wird das Wort »künftige« gestrichen.
- In **Absatz 2** werden nach dem Wort »Versicherung« die Worte »und in der Rückdeckungsversicherung, die durch Inanspruchnahme der Verlustrücklage und die Rückstellung für Leistungsverbesserung nicht gedeckt werden können« eingefügt.
- In **Absatz 3** wird die Angabe »den Absätzen 1 und 2« durch die Angabe »Absatz 1« ersetzt und folgender **Satz 2** angefügt:

»²Die Maßnahmen nach Absatz 2 werden vom Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats beschlossen.«

22. § 61 wird wie folgt neu gefasst:

- Satz 1** wird zu **Absatz 1**.
- Es wird folgender **Absatz 2** angefügt:

»(2) ¹Der Pflichtbeitrag nach Absatz 1 Buchstabe a kann durch den Beteiligten auf der Grundlage einer arbeitsrechtlichen Regelung bis zur Hälfte als Eigenbeteiligung der/des Pflichtversicherten an die Kasse geleistet werden. ²Für Eigenbeteiligungen nach Satz 1 gilt § 32 Abs. 4.«

23. § 62 wird wie folgt geändert:

- In **Absatz 2 Satz 1** wird nach dem Wort »Beitriffsgebiet« die Angabe »(Tarifgebiet Ost)« eingefügt.
- Absatz 5** wird wie folgt geändert:

aa) In **Satz 1** wird nach dem Wort »dass« das Wort »für« gestrichen und die Angabe »bis zu einer Mindesthöhe von 2 v. H. von der nach § 34 Abs. 2 zugesagten Leistung abgewichen« durch die Angabe », bis zur Hälfte der sich aus § 62 Abs. 1 i. V. m. § 34 Abs. 2 ergebenden Leistung abgesenkt« ersetzt.

bb) Der bisherige **Satz 2** wird zu **Satz 3**.

cc) Der bisherige **Satz 3** wird zu **Satz 2**, und es wird die Angabe »,beträgt aber mindestens die Hälfte des Pflichtbeitrags nach § 62 Abs. 1« angefügt.

24. § 63 wird wie folgt neu gefasst:

»§ 63

Sanierungsgeld

(1) Die Kasse kann ein Sanierungsgeld zur Deckung eines Fehlbetrages im Abrechnungsverband S erheben (§ 3 a Abs. 1 Buchst. e).

(2) ¹Bemessungsgrundlage für das pauschal durch die Beteiligten zu entrichtende Sanierungsgeld ist die Summe aus den dem Abrechnungsverband S zuzuordnenden Jahresanwartschaften auf Regelaltersrente und den Jahresrenten. ²Das Sanierungsgeld beträgt

für das Jahr 2011 das 0,1-fache der Bemessungsgrundlage des Geschäftsjahres 2009

ab dem Jahr 2012 pro Jahr das 0,18-fache der Bemessungsgrundlage des jeweiligen vorletzten Geschäftsjahres, mindestens jedoch der Bemessungsgrundlage des Geschäftsjahres 2010.

³Jährlich ist zu prüfen, ob und in welcher Höhe ein Sanierungsgeld weiter zu zahlen ist.

(3) ¹Das Sanierungsgeld wird den Beteiligten in den Tarifgebieten West und Ost im Verhältnis der Deckungsrückstellung ihres Tarifgebietes zur gesamten

Deckungsrückstellung beider Tarifgebiete zugeordnet, wobei jeweils auf die Deckungsrückstellung des nach Absatz 2 maßgebenden Geschäftsjahres abzustellen ist.² Der auf den einzelnen Beteiligten entfallende Anteil des Sanierungsgeldes entspricht dem Verhältnis der Summe der Zusatzversorgungspflichtigen Entgelte seiner Pflichtversicherten im Abrechnungsverband S zur Gesamtsumme der Zusatzversorgungspflichtigen Entgelte aller Pflichtversicherten seines Tarifgebiets im Abrechnungsverband S, bezogen jeweils auf das nach Absatz 2 maßgebende Geschäftsjahr.

(4)¹ Das Sanierungsgeld wird von der Kasse nach Abschluss der Jahresabrechnung des nach Absatz 2 maßgebenden Geschäftsjahres für das nachfolgende Kalenderjahr erhoben und ist in 12 gleichen monatlichen Raten zu zahlen.² Nach Rechnungsstellung der Kasse wird die erste Zahlung im Januar des Jahres fällig, für das das Sanierungsgeld erhoben wird, und ist bis zum Ende dieses Monats an die Kasse zu zahlen; die weiteren Zahlungen sind bis zum Ende des jeweiligen Folgemonats an die Kasse zu zahlen.³ § 65 Satz 3 gilt entsprechend.

(5) Das Sanierungsgeld für das Jahr 2009 wird im Jahr 2010 gemäß § 63 in der am 31. Dezember 2009 maßgebenden Fassung der Satzung erhoben.

25. Vor § 67 werden in der Überschrift »Abschnitt III: Freiwillige Versicherung« die Worte »und Rückdeckungsversicherung« angefügt.

26. In § 67 wird folgender Satz 2 angefügt:

»Schuldner der Beiträge der Rückdeckungsversicherung ist die Unterstützungskasse.«

27. § 68 wird wie folgt geändert:

a) In Abs. 1 Satz 1 werden nach dem Wort »Versicherung« die Worte »und die Rückdeckungsversicherung« eingefügt und die Angabe »59 Abs. 1« durch die Angabe »59 Abs. 2« ersetzt.

b) In Absatz 3 werden die Worte »Verwaltungsrat auf gemeinsamen Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat« durch die Worte »Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats« ersetzt.

28. § 76 Satz 2 wird wie folgt geändert:

»Die sich aus dem übersteigenden Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt ergebenden Versorgungspunkte sind mit dem Verhältnis von der Summe aus dem jeweils geltenden Pflichtbeitrag nach § 62 Abs. 1 und dem zusätzlichen Pflichtbeitrag nach Satz 1 zu dem jeweils geltenden Pflichtbeitrag nach § 62 Abs. 1 zu multiplizieren.«

§ 2

In-Kraft-Treten

¹Die Satzungsänderung tritt zum 1. Januar 2010 in Kraft.

²Abweichend von Satz 1 treten die Änderungen in

a) § 32 Abs. 4, § 34, § 34 a, § 61, § 62 sowie § 76 am 1. Januar 2011

b) § 41, § 44 am 1. September 2009

in Kraft.

§ 3

Vorbehaltsregelung

¹Die Änderungen der §§ 1 Abs. 2, 4 a Abs. 2 Satz 2 Buchst. m (»und in der Rückdeckungsversicherung«), 6 Abs. 7 Satz 1, 16 Abs. 1, 24, 53 Abs. 2 Buchst. c, 55 Abs. 1,

57 Satz 1 (»und die Rückdeckungsversicherung«), 59 Abs. 2 (»und in der Rückdeckungsversicherung«), 67 und 68 Abs. 1 Satz 1 (»und die Rückdeckungsversicherung«) werden unter dem Vorbehalt beschlossen, dass durch diese Regelungen und deren Umsetzung die Steuerfreiheit der KZVK Darmstadt (insbesondere Körperschaft-, Kapitalertrag-, Gewerbe- und Umsatzsteuer) in dem zum Zeitpunkt des Beschlusses über die Satzungsänderung bestehenden Umfang unberührt bleibt.² Dies soll im Wege einer verbindlichen Auskunft gemäß § 89 Abs. 2 AO geklärt werden.³ Soweit das zuständige Finanzamt zur Erhaltung der Steuerfreiheit Änderungen redaktioneller Art verlangt, wird der Vorstand ermächtigt, diese vorzunehmen.⁴ Der Vorbehalt entfällt, wenn durch Beschluss des Aufsichtsrats festgestellt wird, dass die Voraussetzungen nach Satz 1 erfüllt sind.

D a r m s t a d t , 3. März 2010

Kirchliche Zusatzversorgungskasse Darmstadt

– Anstalt des öffentlichen Rechts –

Der Vorstand

S c h u l z e S c h w i e n h o r s t F u h r m a n n

(Vorsitzender)

Nr. 46* Satzung der Evangelischen Jerusalem-Stiftung.

Vom 28. Januar 2010.

Nach Beschluss des Kuratoriums der Evangelischen Jerusalem-Stiftung vom 30. November 2009 hat der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland auf seiner Sitzung am 28. Januar 2010 die nachfolgende Satzung der Evangelischen Jerusalem-Stiftung genehmigt und wird nachstehend veröffentlicht.

H a n n o v e r , den 10. März 2010

Evangelische Kirche in Deutschland

– Kirchenamt –

Dr. B a r t h

Präsident

Satzung der Evangelischen Jerusalem-Stiftung

Die Evangelische Jerusalem-Stiftung ist als kirchliche Stiftung aus Fonds öffentlich verwalteter Mittel zur Schaffung, Erhaltung und Unterstützung kirchlicher Einrichtungen in Jerusalem vom König von Preußen durch Statut vom 22. Juni 1889 in Berlin errichtet worden. Um die Rechtsverhältnisse der Stiftung entsprechend Artikel 137 Absatz 3 der Reichsverfassung von 1919 zu ordnen, wurde das Statut geändert und durch die Satzung vom 9. Juni 1921 ersetzt. Zur Anpassung der Satzung an die Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 13. Juli 1948 (ABl. der EKD 1948 Nr. 80) hat das Kuratorium die folgende Fassung beschlossen:

§ 1

Rechtsform, Staatsaufsicht, Sitz

(1) Die Evangelische Jerusalem-Stiftung ist eine kirchliche Stiftung öffentlichen Rechts.

(2) Die Evangelische Jerusalem-Stiftung steht unter der kirchlichen Aufsicht des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(3) Die Staatsaufsicht richtet sich nach Art und Umfang nach Artikel 3 in Verbindung mit Artikel 2 des Vertrages des Freistaates Preußen mit den evangelischen Landeskirchen vom 11. Mai 1931 (Pr. GS. S. 107, Allg. KBl. S. 194).

(4) Sitz der Stiftung ist Berlin.

§ 2

Zweck der Stiftung

Zweck der Stiftung ist die Schaffung und Erhaltung kirchlicher Einrichtungen in Jerusalem sowie die Förderung der mit der Evangelischen Kirche in Deutschland verbundenen Gemeinde in Jerusalem. Das Verhältnis zwischen der Stiftung und der Gemeinde regelt im Einzelnen eine besondere Vereinbarung. Bis zu ihrem Abschluss bleibt das bestehende Recht in Geltung.

§ 3

Kuratorium

(1) Die Stiftung wird durch ein Kuratorium geleitet. Ihm gehören an:

- a) Der Vorsitzende bzw. die Vorsitzende des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) als Vorsitzender bzw. Vorsitzende des Kuratoriums. Der Rat kann aus seiner Mitte einen ständigen persönlichen Vertreter bzw. eine ständige persönliche Vertreterin (im Folgenden: Vertretung) bestimmen, der bzw. die den Vorsitzenden bzw. die Vorsitzende des Rates der EKD im Kuratorium vertritt.
- b) Der Leiter bzw. die Leiterin der Hauptabteilung Ökumene und Auslandsarbeit des Kirchenamtes der EKD. Sind der bzw. die Vorsitzende des Rates der EKD bzw. seine oder ihre Vertretung verhindert, führt der Leiter bzw. die Leiterin der Hauptabteilung Ökumene und Auslandsarbeit den Vorsitz im Kuratorium.
- c) Mindestens fünf, höchstens jedoch sieben, vom Rat der EKD auf Vorschlag des Kuratoriums für eine Amtszeit von sechs Jahren ernannte Mitglieder. Scheidet ein Mitglied des Mindestbestandes des Kuratoriums aus, so hat der Rat der EKD alsbald auf Vorschlag des Kuratoriums für die Berufung eines neuen Mitgliedes für die verbleibende Amtszeit des bisherigen Mitgliedes zu sorgen.
- d) Ein Mitglied des Vereins »Studium in Israel e. V.« mit Stimmberechtigung nur zu »Studium in Israel e. V.« betreffende Fragen. Das Mitglied wird von »Studium in Israel« vorgeschlagen und vom Rat der EKD für sechs Jahre berufen. Die Regelungen zur Amtszeit nach Buchstabe c) Satz 2 gelten entsprechend.

(2) Der bzw. die Vorsitzende vertritt gemeinsam mit einem weiteren Mitglied des Kuratoriums die Stiftung gerichtlich und außergerichtlich. Der Nachweis der Vertretungsbefugnis wird durch eine Bescheinigung vom Kirchenamt der EKD erbracht.

(3) Die Geschäftsführung obliegt dem Kirchenamt der EKD.

§ 4

Aufgaben des Kuratoriums

(1) Das Kuratorium trifft alle zur Ausführung des Stiftungszwecks erforderlichen Maßnahmen. Grundlage der Vermögensverwaltung und Rechnungsführung ist der vom Kuratorium festgestellte und vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland genehmigte Haushaltsplan. Die Jahresrechnung wird vom Oberrechnungsamt der Evangelischen

Kirche in Deutschland geprüft und vom Kuratorium abgenommen.

(2) Das Kuratorium tritt mindestens einmal jährlich zusammen. Es hat dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland jederzeit über alle Angelegenheiten der Stiftung auf Ersuchen Auskunft zu geben.

§ 5

Geschäftsordnung

Zur näheren Regelung seiner Geschäfte gibt sich das Kuratorium eine Geschäftsordnung. Diese bedarf der Genehmigung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland. In der Geschäftsordnung wird auch bestimmt, welche Beschlüsse des Kuratoriums erst mit der Genehmigung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland wirksam werden.

§ 6

Satzungsänderung

Eine Satzungsänderung kann das Kuratorium nur mit einer Mehrheit von zwei Dritteln seiner Mitglieder beschließen. Der Beschluss bedarf der Genehmigung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland.

§ 7

Inkrafttreten

(1) Diese Satzung tritt am Tag nach Veröffentlichung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland in Kraft. Sie ersetzt die Satzung in der Fassung vom 13. Dezember 1968.

(2) Die neuen Bestimmungen zur Zusammensetzung des Kuratoriums nach § 3 Abs. 1 Buchstabe c) und d) gelten erstmals für die Ernennung zum 1. Januar 2011. Bis zu diesem Zeitpunkt verlängert sich die Amtszeit der bisher nach § 3 Abs. 1 Buchstabe c) und d) ernannten Kuratoriumsmitglieder.

H a n n o v e r , 1. Dezember 2009

Kuratorium der Evangelischen Jerusalem-Stiftung

Vorsitzender

Landesbischof Dr. Johannes Friedrich

H a n n o v e r , 2. September 2009

Die vorstehende Neufassung der Satzung wird hiermit genehmigt (GeschZ: BKRW 2).

Der Regierende Bürgermeister von Berlin Senatskanzlei – Kulturelle Angelegenheiten

stellvertretender Beauftragter für Kirchen,
Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften

Dr. K r o e g e l

Nr. 47* Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 03/10.

Vom 20. Januar 2010.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland-Ost beschließt gemäß § 2 Abs. 2 Arbeitsrechtsregelungsgesetzes EKD-Ost (ARRG.EKD-Ost) vom 5. November 2008 (ABl. EKD 2008 S. 367) folgende Arbeitsrechtsregelung:

Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland Ost (KAVO EKD-Ost)

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsvertragsordnung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die im Bereich, für den das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland-Ost (ABl. EKD 1992 Seite 20) Anwendung findet, in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (Geltungsbereich) stehen und deren Tätigkeit der Deutschen Rentenversicherung unterliegt.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für

- a) Beschäftigte, die einer Dienststellenleitung im Sinne von § 4 MVG EKD angehören, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich vereinbart sind,
- b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
- c) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
- d) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
- e) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
- f) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiternehmer,
- g) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- h) Beschäftigte, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation, Erziehung oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,
- i) Pfarrerinnen/Pfarrer, Pfarrerinnen oder Pfarrer im Entsendungsdienst, Pfarrvikarinnen/Pfarrvikare, Predigerinnen/Prediger, Gemeindemissionarinnen/Gemeindemissionare und Vikarinnen und Vikare, die im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigt werden,
- j) Lehrkräfte, Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen und Fachhochschulen.

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

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

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

(4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Bei

Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Beschäftigten zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben. Eine Beschäftigung nach dieser Ordnung setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche voraus. Ausnahmen können unter Beachtung der Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD und des gliedkirchlichen Rechts zugelassen werden.

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

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

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

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

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

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

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

(9) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die beamtenrechtlichen Bestimmungen der jeweiligen Gliedkirche entsprechende Anwendung.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung

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

Anmerkung zu § 4 Absatz 1:

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

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

Anmerkung zu § 4 Absatz 2:

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

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

Anmerkung zu § 4 Absatz 3:

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

§ 5

Qualifizierung

(1) Beschäftigte sind verpflichtet, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. Der Dienstgeber ist verpflichtet, hierfür entsprechende Voraussetzungen zu schaffen.

(2) Näheres regelt die jeweils geltende Fortbildungsordnung.

Abschnitt II**Arbeitszeit**

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

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

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

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

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

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

(6) In Verwaltungen und Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über 10 Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).

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

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

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

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

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

(10) Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Dienstgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von Absatz 9 maßgebend.

§ 7

Sonderformen der Arbeit

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

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

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

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

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

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

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

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

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

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

- a) für Überstunden

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	30 v. H.,
in den Entgeltgruppen 9 bis 15	15 v. H.,
- b) für Nachtarbeit 20 v. H.,
- c) für Sonntagsarbeit 25 v. H.,
- d) bei Feiertagsarbeit

– ohne Freizeitausgleich	135 v. H.,
– mit Freizeitausgleich	35 v. H.,
- e) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 22 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen der Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt 20 v. H.,

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

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

Anmerkung zu § 8 Absatz 1:

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

Anmerkung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

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

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

(3) Für Beschäftigte ab Entgeltgruppe 13 sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten.

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

Anmerkung zu § 8 Absatz 4 Satz 1:

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

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

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

(7) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(8) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

§ 9

Bereitschaftszeiten

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

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

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

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

§ 10

Arbeitszeitkonto

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

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

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

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

(5) Der Dienstgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. Grundlage ist eine Dienstvereinbarung. Für den Abschluss der Dienstvereinbarung ist die Anlage LANGZEITKONTO zu verwenden.

§ 11

Teilzeitbeschäftigung

(Derzeit nicht belegt)

Anmerkung zu Abschnitt II/Arbeitszeit:

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

Abschnitt III**Eingruppierung und Entgelt**

§ 12

Eingruppierung

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

§ 13

Eingruppierung in besonderen Fällen

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

§ 14

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

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

§ 15

Tabellenentgelt

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

(2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage Entgelttabelle.

§ 16

Stufen der Entgelttabelle

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

Anmerkung zu § 16 Absatz 1:

I.

Abweichend von § 16 Absatz 1 ist Endstufe

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

c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der

- Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X (vorhandene Beschäftigte),
- Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb,
- Vergütungsgruppe X (vorhandene Beschäftigte),
- Vergütungsgruppe H 1 a (vorhandene Beschäftigte),
- Vergütungsgruppe H 1 mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe H 1 a.

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

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

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

II.

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

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

III.

(1) Abweichend von § 16 Absatz 3 gelten für die Beschäftigten im Pflegedienst für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

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

(2) Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Dienstgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienst- oder Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2011 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Anmerkung zu § 16 Absatz 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.
2. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt.
3. Ein selber Dienstgeber im Sinne des Satzes 2 ist auch ein anderer kirchlicher Dienstgeber, soweit dieser die KAVO EKD-Ost oder eine Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

Arbeitsrechtsregelungen wesentlich gleichen Inhalts sind die

- Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburg (KAVO 2008)
- Kirchliche Dienstvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (KDVO).«

(3) Der Dienstgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im

kirchlichen, diakonischen oder öffentlichen Dienst die beim vorherigen Dienst- bzw. Arbeitgeber nach den Regelungen der KAVO EKD-Ost, der ARRÜ-KAVO 2008 oder einer vergleichbaren Arbeitsrechtsregelung bzw. eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Stufe der selben Entgeltgruppe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen. Absatz 2 Satz 4 bleibt unberührt.

(4) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

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

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

(5) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht.

§ 17

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 4 Satz 1 stehen gleich:

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

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(3) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. Be-

trägt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 26,47 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 52,94 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrags von monatlich 26,47 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 52,94 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 2 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe und ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

Anmerkung zu § 17 Absatz 3 Satz 2:

Der Garantiebetrags nimmt an allgemeinen Entgeltpassungen teil.

§ 18

Variables Entgelt

(Derzeit nicht belegt.)

§ 19

Erschwerniszuschläge

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

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

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

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

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

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

§ 20

Jahressonderzahlung

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

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt 50 v. H. des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme

der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.

Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Anmerkung zu § 20 Absatz 2:

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

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

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
 - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
 - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
 2. in denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.

(5) Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2007 Alters- teilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 21

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 4 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 27, § 28 und § 30 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen

Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

Anmerkung zu § 21 Satz 2 und 3:

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

§ 22

Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Anmerkung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:

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

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

versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 35 Abs. 3)

- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
- von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Dienstgeber über. Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 23

Besondere Zahlungen

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

Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollen- dung einer Beschäftigungszeit (§ 35 Abs. 3)

- a) von 10 Jahren in Höhe von 75 Euro,
- b) von 20 Jahren in Höhe von 150 Euro,
- c) von 30 Jahren in Höhe von 225 Euro,
- d) von 40 Jahren in Höhe von 300 Euro.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

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

§ 24

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

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

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

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

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

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

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

§ 25

Betriebliche Altersversorgung

(1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungseinrichtung nach Maßgabe ihrer jeweils gültigen Satzung. Erfüllt der Dienstgeber die Voraussetzungen für den Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung mit einer Zu-

satzversorgungseinrichtung nach Satz 1 nicht, so hat er eine andere vergleichbare zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversicherung sicherzustellen.

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

(3) Der/die Beschäftigte kann verlangen, dass nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung die Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse, zu der die Pflichtversicherung nach Absatz 1 besteht, nach deren Satzung erfolgen kann.

§ 26

Beschäftigungssicherung

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

(2) Einzelheiten regelt die Anlage Beschäftigungssicherung.

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 27

Erholungsurlaub

(1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

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

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

Anmerkung zu § 27 Absatz 1 Satz 7:

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

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

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

§ 28

Zusatzurlaub

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

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

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

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

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

Anmerkung zu § 28 Absatz 1 und 2:

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

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

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

§ 29

Sonderurlaub

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

§ 30

Arbeitsbefreiung

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

- a) Niederkunft der Ehefrau ein Arbeitstag,
- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes, eines Elternteils, einer Schwester, eines Bruders zwei Arbeitstage,
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
- d) 10-, 20-, 30- und 40-jähriges Dienstjubiläum ein Arbeitstag,
- e) schwere Erkrankung
 - aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
 - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
 - cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

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

Anmerkung zu § 30 Absatz 1:

Fällt in den Fällen der Buchstaben g und h der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, ist der dem Anlass der Freistellung folgende Arbeitstag arbeitsfrei.

(2) Beschäftigte werden zur Betreuung jedes im eigenen Haushalt lebenden unterhaltsberechtigten Kindes bis zu 12 Jahren an einem Arbeitstag im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. Satz 1 gilt bis zum In-Kraft-Treten einer Arbeitsrechtsregelung zur Familienförderung für den Bereich der Arbeitsrechtlichen Kommission EKD-Ost.

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

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

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

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

Anmerkung zu § 30 Absatz 4 Satz 2:

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

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

Abschnitt V**Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

§ 31

Befristete Arbeitsverträge

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

§ 32

Führung auf Probe

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

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

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

§ 33

Führung auf Zeit

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

- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

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

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

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

§ 34

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte erstmals einen Anspruch auf Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/der Beschäftigte hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

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

§ 35

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 45. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen dieser Arbeitsrechtsregelung Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 15 Jahren durch den Dienstgeber nur aus einem wichtigen Grund ge-

kündigt werden. Soweit Beschäftigte nach der am 31. Dezember 2007 geltenden Arbeitsrechtsregelung unkündbar waren, verbleibt es dabei.

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

§ 36

Außerordentliche Kündigung

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

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

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

§ 37

Zeugnis

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

(2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

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

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

Abschnitt VI

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 38

Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für den-

selben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 39

Zuständigkeit der Rentenversicherung

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

B. Besonderer Teil

Abschnitt VII

Allgemeine Vorschriften

§ 40

Geltungsbereich

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

(2) Soweit in den nachfolgenden Bestimmungen auf die §§ 1 bis 39 verwiesen wird, handelt es sich um die Regelungen der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung – Allgemeiner Teil –.

§ 41

Sonderregelung für Beschäftigte als Lehrkräfte

Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

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

(2) Diese Sonderregelungen gelten auch für gemeindepädagogische und sonstige kirchliche Beschäftigte, die an staatlichen bzw. nichtkirchlichen privaten Schulen Religionsunterricht erteilen.

Nr. 2

Zu § 3 Absatz 5 – Ärztliche Untersuchung –

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

Nr. 3

Zu §§ 6-10 und 24

– Arbeitszeit, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung, Vergütung Teilzeitbeschäftigter –

Die §§ 6-10 und 24 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für vergleichbare beamtete Lehrkräfte entsprechend. Sind solche nicht vorhanden, so sind arbeitsvertraglich Regelungen zu treffen.

Nr. 4

Zu §§ 12 ff. – Eingruppierung –

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

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

Nr. 5

Zu §§ 15 ff. – Entgelt –

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

Nr. 6

Zu § 16 – Stufen der Entgelttabelle –

Bei Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 1 gilt: Für neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von sechs Monaten auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet.

Nr. 7

Zu §§ 27, 28 und 30

– Urlaub, Zusatzurlaub, Arbeitsbefreiung –

(1) Die §§ 27, 28 und 30 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Lehrkräfte im Landesdienst.

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

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

(4) Für die Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Lehrkräfte im Landesdienst.

Nr. 8

Zu § 34 Abs. 1

– Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze –

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

Nr. 9

Zu § 35 Absatz 3 – Beschäftigungszeit –

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

Nr. 10

Zu § 35 – Kündigung des Arbeitsverhältnisses –

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

Anmerkung:

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

§ 42

Sonderregelung für Beschäftigte
im gemeindepädagogischen Dienst

Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelung gilt für Beschäftigte im gemeindepädagogischen Dienst.

Nr. 2

Zu § 3 – Allgemeine Pflichten –

Die Beschäftigten sind gehalten, sich regelmäßig fortzubilden. Die notwendigen Auslagen sind vom Dienstgeber zu erstatten, soweit er die Übernahme zugesagt hat.

Nr. 3

Zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit –

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

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

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

Wochenende (Samstag/Sonntag)	1 Tag = 20 Arbeitszeitstunden, 1/2 Tag = 10 Arbeitszeitstunden,
mehrtägige Veranstaltungen (an Wochentagen)	1 Tag = 18 Arbeitszeitstunden,
Kinderbibeltage	1 Tag = 14 Arbeitszeitstunden,
Nachmittage u. ä.	1/2 Tag = 6 Arbeitszeitstunden,
sonstige Projekte	1 Tag = 12 Arbeitszeitstunden.

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

Nr. 4

Zu § 27 – Urlaub –

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

Nr. 5

Gliedkirchlich können zusätzliche oder abweichende Regelungen hierzu erlassen werden.

§ 43

Sonderregelung für Beschäftigte
im kirchenmusikalischen und Küsterdienst

Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelung gilt für Beschäftigte im kirchenmusikalischen und Küsterdienst.

Nr. 2

Zu § 3 – Allgemeine Pflichten –

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

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

(3) Nr. 3 der Sonderregelung für Beschäftigte im gemeindepädagogischen Dienst gilt auch für Beschäftigte im kirchenmusikalischen und Küsterdienst, wenn diese entsprechend eingesetzt werden.

(4) Die Beschäftigten sind gehalten, sich regelmäßig fortzubilden. Die Teilnahme an Kirchenmusikkonventen, kirchenmusikalischen Arbeitstagen, Fortbildungskursen und Singwochen wird erwartet.

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

§ 44

Sonderregelung für Beschäftigte
im Technischen Dienst (Hausmeister)

Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

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

Nr. 2

Zu § 3 – Allgemeine Pflichten –

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

Nr. 3

Zu § 6 – Arbeitszeit –

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

§ 45

Übergangsvorschriften

(1) Abweichend von § 20 Abs. 2 Satz 1 beträgt der Vomhundertersatz der Jahressonderzahlung für Beschäftigte, die vor dem In-Kraft-Treten dieser Arbeitsrechtsregelung der Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen vom 28. November 2007 (ABl. 2008, S.47) Anwendung unterfallen sind, in den Kalenderjahren 2010 und 2011 40.

(2) Zum Ausgleich der verminderten Jahressonderzahlung werden die Beschäftigten in den Jahren 2010 und 2011 jeweils an einem Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt.

§ 46

In-Kraft-Treten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt zum 1. April 2010 in Kraft und ersetzt ab diesem Zeitpunkt die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission der UEK in der Fassung vom 19. September 2008 (ABl. EKD S. 385) sowie die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen vom 28. November 2007 (ABl. Föderation 2008, S. 47).

Die Anlage Entgelttabelle zu § 15 Abs. 2 hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2011.

Anlage Langzeitkonto

Dienstvereinbarung zur Einführung eines Langzeitkontos (gem. § 10 Abs. 5 KAVO EKD-Ost)

zwischen der

nachfolgend: Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung,

nachfolgend: Mitarbeitervertretung

Zwischen dem Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung wird für die Einrichtung von Zeitwertkonten folgende Vereinbarung geschlossen:

1. Die nachfolgenden »**Richtlinien für Zeitwertkonten**« sind Bestandteil dieser Vereinbarung.
2. Diese Vereinbarung tritt am _____ in Kraft.
3. Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende in Schriftform gekündigt werden, erstmals zum Ablauf des dritten Jahres seit Inkrafttreten.

Wird diese Vereinbarung nicht gekündigt, verlängert sich ihre Laufzeit um weitere drei Jahre. Sie ist dann erstmals wieder zum Ablauf des dritten Jahres ihrer weiteren Geltungsdauer kündbar.

In der Kündigungserklärung sind der Grund für die Kündigung und der Umfang, mit dem sie sich auswirken soll, anzugeben.

Soweit keine Kündigung ausgesprochen wird, wirkt die Vereinbarung nach. Schon bestehende Zeitwertkonten bzw. Wertguthaben werden gem. dieser Vereinbarung weitergeführt.

Ort, Datum

Dienstgeber

Mitarbeitervertretung

Präambel

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird durch diese Vereinbarung die Möglichkeit eröffnet, im Wege von ZeitWertKonten Arbeitsentgeltbestandteile und/oder den Geldwert bereits geleisteter Arbeitszeit teilweise in Wertguthaben einzubringen und erst zu einem späteren Zeitpunkt abzurufen. Die ZeitWertKonten werden ausschließlich in Geldwerten geführt. Diese Geldwerte werden vom Dienstgeber durch geeignete und hierfür zulässige Kapitalanlagen (Investmentfondsanteile und/oder Versicherungsprodukt) rückgedeckt und gegen Insolvenz gesichert, soweit gesetzlich erforderlich.

Die Wertguthaben auf den ZeitWertKonten können beispielsweise verwendet werden:

- für mehrmonatige, sozial abgesicherte Freizeitblöcke mit beliebiger Verwendungsmöglichkeit
- für eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit,
- für vorübergehende Teilzeit mit finanziellem Ausgleich, d. h. für eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit (z. B. zur Kinderbetreuung oder zur Betreuung pflegebedürftiger, nahestehender Personen),

Diese Vereinbarung legt die Bedingungen des Entstehens, der Weiterentwicklung, der Verwendung, der Verwaltung, der Rückdeckung und ggf. der Insolvenzsicherung der Wertguthaben fest. Abweichende Regelungen in einzelnen Arbeitsverträgen sind nicht möglich. Diese Vereinbarung geht individuellen Vereinbarungen vor.

Wenn sich die rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere die gesetzlichen Regelungen zum Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht, ändern, werden Dienstgeber und deren Mitarbeitervertretung unverzüglich mit dem Ziel zusammentreten, eine den geänderten Rahmenbedingungen entsprechende Anpassung dieser Vereinbarung umzusetzen.

Im folgenden Text wird, um die Lesbarkeit zu vereinfachen, stets die männliche Form verwandt. Gemeint sind aber immer weibliche und männliche Mitarbeiter(innen).

Teil I: Konzeption der ZeitWertKonten und Wertguthaben

§ 1

Persönlicher Anwendungsbereich, Laufzeit

(1) Diese Vereinbarung gilt für alle unbefristet beschäftigten Mitarbeiter, soweit sie seit mindestens sechs Monaten in einem ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnis stehen. Das vereinbarte monatliche Bruttoarbeitsentgelt dieser Mitarbeiter muss die gesetzliche Grenze der geringfügigen Beschäftigung (derzeit EUR 400,00) übersteigen. Ein Mindestalter wird nicht festgelegt.

(2) Diese Vereinbarung gilt nicht für die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

(3) Der Mitarbeiter hat die Teilnahme an dieser Vereinbarung schriftlich erklären. Er kann mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Dienstgeber kündigen. Maßgeblich ist das Zugangsdatum der Kündigung.

§ 2

Ansparvereinbarung

(1) Für jeden teilnehmenden Mitarbeiter ist ein gesondertes Konto über sein Wertguthaben einzurichten (ZeitWert-Konto), das nach Maßgabe der Regelungen dieser Vereinbarung zu führen ist.

(2) Über die konkret in das Wertguthaben einzubringen- den oder zu entnehmenden Leistungen – insbesondere Art, Höhe und Zeitpunkt der Leistung – ist unter Einbeziehung dieser Vereinbarung jeweils einzelvertraglich mit dem Mitarbeiter eine gesonderte Vereinbarung (sog. Ansparvereinbarung) zu treffen, die zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf. Die Ansparvereinbarung muss jeweils einen ausdrücklichen Verzicht auf die Auszahlung der einzustellenden Entgelte enthalten.

(3) Die Ansparvereinbarung ist spätestens sechs Wochen vor Quartalsende abzuschließen, so dass die Ansparphase zum nächstfolgenden Quartalsanfang beginnen kann. Spätere Änderungen der Ansparvereinbarung sind ebenfalls spätestens sechs Wochen vor Quartalsende mit Wirkung zum nächstfolgenden Quartalsanfang zu vereinbaren.

(4) Die Ansparvereinbarung wird für ein Jahr abgeschlossen. Danach kann sie mit Wirkung für die Zukunft binnen einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende durch einseitige, schriftliche Erklärung des Mitarbeiters gegenüber dem Dienstgeber beendet werden. Für die Wahrung der Frist kommt es auf den rechtzeitigen Zugang der Erklärung an.

§ 3

Langzeitkonto, Umwandlung, Anlageformen

(1) Das ZeitWertKonto wird ausschließlich zum langfristigen Wertausgleich gebildet. Es handelt sich um ein Langzeitkonto. Gleitzeitkontenregelungen und andere Regelungen, die einen kurzfristigen Ausgleich für geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden in einem Zeitraum von bis zu einem Kalenderjahr regeln, sind von dieser Vereinbarung nicht erfasst. Eine etwaige gegenwärtige oder künftige Vereinbarung zur Arbeitszeit und zur Arbeitszeitflexibilisierung bleibt deshalb unberührt. Zeitenguthaben bis zu 45 Stunden jährlich aus einem Arbeitszeit- oder Gleitzeitkonto können gutgeschrieben werden. Gegenstand dieser Vereinbarung sind Wertguthaben im Sinne des § 7 b SGB IV.

(2) In das ZeitWertKonto können von dem Mitarbeiter geleistete und noch nicht vergütete Arbeit (Zeitwerte) und weitere Ansprüche auf Arbeitsentgelt (Geldwerte) eingestellt werden. Hierzu zählen ausschließlich (Katalog der Ansparkomponenten):

- a) Teile des laufenden Bruttoarbeitsentgelts in Höhe von maximal 10 %, wobei dem Mitarbeiter ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt verbleiben muss, das die jeweilige gesetzliche Grenze der geringfügigen Beschäftigung (zur Zeit: EUR 400,00) übersteigt.
- b) Jahressonderzahlung
- c) vereinbarte besondere Entgelte,
- d) Einmalzahlungen,
- e) der Geldwert von geleisteten Überstunden, soweit diese nach einer etwaigen, derzeit oder künftig geltenden Vereinbarung zur Arbeitszeit und zur Arbeitszeitflexibilisierung abgerechnet oder ausgezahlt werden und die Einstellung in das Wertguthaben der entsprechenden Vereinbarung nicht widerspricht,
- f) der Geldwert eines Urlaubsanspruches, soweit er den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt.

(3) Das ZeitWertKonto wird in Geldwerten geführt. Zeitwerte werden in Geldwerte umgewandelt.

(4) Das Wertguthaben wird durch den jeweiligen Dienstgeber angelegt, und zwar in einem Versicherungsprodukt:

Der Dienstgeber schließt als Versicherungsnehmer einen speziellen Versicherungsvertrag (Kollektivvertrag) zur Rückdeckung des Wertguthabens ab. Der teilnehmende Mitarbeiter ist versicherte Person. Alle Ertragsrisse aus dem Versicherungsvertrag (Einzelvertrag) stehen dem teilnehmenden Mitarbeiter zu und erhöhen sein Wertguthaben.

(5) Der Mitarbeiter erhält nach Maßgabe der gesetzlichen Regelungen einen Kontoauszug über die Höhe des ihm individuell zuzurechnenden Wertguthabens.

§ 4

Insolvenzversicherung, Werterhaltung

(1) Die Insolvenzversicherung entfällt, soweit über das Vermögen des Dienstgebers nicht das Insolvenzverfahren eröffnet werden kann, da der Dienstgeber als Körperschaft des öffentlichen Rechts konstituiert ist. Bei Dienstgebern, die der Insolvenzversicherung unterliegen, regelt das Nähere die Anlage Insolvenzversicherung.

(2) Der Dienstgeber garantiert und steht dafür ein, dass zum Zeitpunkt der Entnahme aus dem Wertguthaben die vom Mitarbeiter zuvor in das Wertguthaben eingestellten geldwerte der ursprünglichen Höhe nach (Ansparbeträg) vorhanden sind. Der Dienstgeber hat für eine werterhaltende Anlage bzw. Rückdeckung Sorge zu tragen. Das angesparte Wertguthaben und der Geldwert der Rückdeckung sind für jeden teilnehmenden Mitarbeiter durch den Dienstgeber regelmäßig wie folgt abzugleichen: Zum Ende des Kalenderjahres wird der Dienstgeber prüfen, ob der Geldwert der Rückdeckung das angesparte Wertguthaben des Mitarbeiters in voller Höhe abdeckt. Ergibt die Prüfung, dass der Geldwert der Rückdeckung das angesparte Wertguthaben nicht mehr abdeckt, hat der Dienstgeber die Differenz umgehend durch Nachschuss in die jeweils gewählte Rückdeckung bzw. Anlage auszugleichen.

Teil II: Ansparprozess

§ 5

Ansparphase: Einbringung von Werten in das Wertguthaben

(1) Ein Geldwert wird in Höhe des Entgeltanspruchs zum Zeitpunkt der Wertstellung in das Wertguthaben eingestellt. Dies gilt gleichermaßen für aus Zeitwerten (Überstunden, Urlaub) umgewandelte Geldwerte. Entgeltansprüche im Sinne dieser Regelung sind im Zeitpunkt der Einstellung in das Wertguthaben bereits unbedingt verdiente Arbeitsentgeltansprüche. Vorauszahlungen und Abschläge können erst dann eingestellt werden, wenn und soweit ein endgültiger Entgeltanspruch besteht.

(2) Der nach Abs. 1 einzustellende Betrag setzt sich zusammen aus dem Arbeitsentgelt des Mitarbeiters zuzüglich der darauf entfallenden Beiträge des Dienstgebers zur Sozialversicherung bis zur Höhe des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Dies gilt auch, soweit eine Ansparung aus Entgeltbestandteilen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen erfolgt. Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches zu ermitteln und zu sichern.

(3) Die Einstellung von Geldwerten in das Wertguthaben erfolgt zum vereinbarten Zeitpunkt der Abrechnung des Arbeitsentgelts.

(4) Die Einstellung von Geldwerten in das Wertguthaben ist ohne Einfluss auf Zahlungen des Dienstgebers aufgrund weiterer Vereinbarungen (wie z.B. einer eventuellen Vereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung).

(5) Eingestellte Beiträge des Dienstgebers zur Sozialversicherung sind nur in denjenigen Entnahmefällen an die Sozialversicherungsträger zu entrichten, wenn eine gesetzliche oder sonstige rechtliche Pflicht (z. B. durch Satzung) zur Entrichtung von Beiträgen besteht. Auf diese Bestandteile des Wertguthabens besteht darüber hinaus kein eigenständiger Anspruch des Mitarbeiters. Dies gilt nicht für die auf die Arbeitgeberbeiträge entfallenden Erträge; diese stehen dem Mitarbeiter zu.

(6) Die nach Maßgabe der Ansparvereinbarung nach § 2 dieser Vereinbarung in das Wertguthaben einzustellenden Geldwerte werden durch den Dienstgeber dokumentiert.

Teil III: Verwendung des Wertguthabens, Freistellungsphase, Entnahme

§ 6

Möglichkeiten der Verwendung durch den Mitarbeiter

(1) Das Wertguthaben steht allein dem Mitarbeiter zu. Der Mitarbeiter kann das vorhandene Wertguthaben – neben den gesetzlich vorgegebenen Verwendungsmöglichkeiten – ausschließlich wie folgt verwenden (Katalog der Verwendungsmöglichkeiten):

- a) im Regelfall für eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung (Freistellungsphase) bzw. für Verringerung der Arbeitszeit – sofern gesetzlich geregelt oder vertraglich vereinbart:
 - für eine zeitlich befristete Arbeitsentgeltzahlung im Fall einer Langzeiterkrankung oder einer zeitlich befristeten Erwerbsminderung zur Erhöhung der sonstigen vom Mitarbeiter bezogenen Leistungen,
 - für Kinderbetreuungszeiten nach § 15 BEEG,
 - für Sabbatjahre,
 - für Weiterbildung bzw. berufliche Qualifikation,
 - für eine Verringerung der Arbeitszeit, sofern darauf ein Anspruch nach § 8 TzBfG besteht, jedoch befristet auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben
 - -nur ausnahmsweise in existentiellen Notfällen für die Auszahlung eines Nettobetragtes bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis (ohne Freistellung) und ohne dass die Teilnahme am Modell selbst beendet wird.

(2) Die Freistellungsphase muss eine Mindestdauer von einem Monat haben. Hinsichtlich Dauer und Beginn der Freistellungsphase sind die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen.

(3) Die Freistellungsphase kann auch unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, vor dem der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters bezieht oder beziehen könnte.

(4) Nach den geltenden gesetzlichen Regelungen sind Steuern und Sozialversicherungsbeiträge aus dem Wertguthaben erst bei Auszahlung abzuführen.

(5) Ansprüche des Mitarbeiters auf die Verwendung des Wertguthabens unterliegen nicht der Verjährung. Ausschlussfristen gelten nicht. Ein Verfall zum Nachteil des Mitarbeiters tritt nicht ein.

(6) Während der Freizeitphase wirken sich Arbeitsunfähigkeitstage kostenneutral aus. Die Freizeitphase wird um die Arbeitsunfähigkeitstage verlängert. Für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit gilt § 5 EFZG.

§ 7

Freistellungsphase

(1) Eine Freistellung ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse hinsichtlich des Beginns und der Dauer der Freistellung möglich. Der Dienstgeber entscheidet über den Antrag des Mitarbeiters auf Freistellung innerhalb von einem Monat nach Eingang des Antrags.

(2) Der Mitarbeiter hat einen Wunsch auf Freistellung im Sinne des § 6 Abs. 1 lit. a) dieser Vereinbarung frühzeitig anzukündigen. Er hat die Freistellung mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Freistellungsphase schriftlich zu beantragen. Kürzere gesetzliche Fristen für einen Freistellungssachverhalt bleiben unberührt. Lehnt der Dienstgeber die beantragte Freistellung ab, hat er schriftlich die entgegenstehenden betrieblichen Erfordernisse (Gründe für die Ablehnung) binnen einer Ausschlussfrist von einem Monat ab Stellung des Antrages zu benennen. Hat der Dienstgeber die Gründe nicht benannt, gilt der Antrag auf Freistellung als genehmigt. Zu den benannten Gründen für die Ablehnung ist die Mitarbeitervertretung auf Verlangen des Mitarbeiters zu hören.

(3) Der Antrag auf Freistellung gilt zugleich als Antrag auf Entnahme aus dem Wertguthaben.

(4) Während der Freistellungsphase erhält der Mitarbeiter aus dem Wertguthaben durchgängig ein monatliches Entgelt. Die konkrete Höhe des monatlichen Entgelts in der Freistellungsphase ist zuvor schriftlich zu vereinbaren. Wird keine Vereinbarung getroffen, gilt das durchschnittliche Arbeitsentgelt (Bruttomonatsentgelt) der vorausgegangenen zwölf Kalendermonate als vereinbart. Jahressonderzahlung, Einmalzahlungen bzw. besonders vereinbarte Entgelte bleiben bei der Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes unberücksichtigt.

§ 8

Störfälle

(1) Kommt es nicht zur planmäßigen Verwendung des Wertguthabens für eine Freistellungsphase, liegt nach dem Gesetz ein sogenannter (sozialversicherungsrechtlicher) Störfall vor. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgrund von Kündigung, Erwerbsminderung oder Tod endet.

(2) Im Todesfall ist das Wertguthaben zum Geldwert vererblich. Es handelt sich nach gegenwärtiger gesetzlicher Regelung um nach dem Einkommensteuergesetz zu versteuerndes Arbeitseinkommen. Steuern sind nach den Besteuerungsmerkmalen des Erben von diesem zu entrichten. § 5 Abs. 5 gilt entsprechend: Auf die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung besteht kein eigenständiger Anspruch.

(3) Im Fall des Arbeitgeberwechsels kann das Wertguthaben zum Geldwert übertragen werden, sofern bei dem neuen Arbeitgeber die tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen für die Übernahme vorliegen. Im Übrigen finden die gesetzlichen Regelungen Anwendung. In diesem Fall werden auch die eingestellten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung mit auf den neuen Arbeitgeber übertragen, soweit zwingende gesetzliche Regelungen dem nicht entgegenstehen.

(4) Im Störfall wird das Wertguthaben nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen aufgelöst. Eine Verwendung zur Aufstockung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ist unter den Voraussetzungen des § 23b Abs. 3a SGB IV und der für die Entgeltumwandlung geltenden Regelungen möglich.

Teil IV: Administration

§ 9

Verwaltung, Abwicklung und Datenschutz

(1) Der Dienstgeber ist berechtigt, die Verwaltung und Abwicklung der ZeitWertKonten der Mitarbeiter auf einen ZeitWertKonten-Administrator zu übertragen.

(2) Der Dienstgeber und der Administrator sind jeweils berechtigt, einen Rechenzentrumsbetreiber zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung einzuschalten. Der Dienstgeber und der Administrator sind jeweils berechtigt, beauftragte Dritte (Auftragnehmer im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes – BDSG) für die technische Abwicklung, insbesondere für die Auftragsdatenverarbeitung, einzuschalten. Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicher zu stellen.

Der Dienstgeber ist berechtigt, die sachkundige Beratung der Mitarbeiter auf einen Berater zu übertragen.

(3) Der Dienstgeber ist berechtigt, dem Administrator und dem Berater – zweckgebunden – die für die Umsetzung dieser Vereinbarung (Administration der Wertguthaben und Beratung des Mitarbeiters) erforderlichen personenbezogenen Daten der teilnehmenden Mitarbeiter zu übermitteln. Der beauftragte Administrator ist zur Speicherung, Verarbeitung, Nutzung der vorstehend genannten Daten und ihrer Übermittlung, an einen von ihm beauftragten Rechenzentrumsbetreiber und an den Berater berechtigt, jedoch ausschließlich zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung.

(4) Der Berater ist zur Speicherung, Verarbeitung und Nutzung der vorstehend genannten Daten berechtigt, jedoch ausschließlich zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung. Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicher zu stellen. Im Übrigen dürfen die vorstehend genannten Daten zu keinem anderen Zweck genutzt oder verarbeitet werden. Zu einer Übermittlung an weitere, hier nicht genannte Beteiligte, Personen oder Firmen bedarf es einer weiteren vorherigen, schriftlichen Einwilligung des Mitarbeiters. Die Speicherung, Verarbeitung, Nutzung oder Übermittlung personenbezogener Daten aufgrund gesetzlicher Regelungen bleibt unberührt.

(5) Die Durchführung ist ausschließlich über die Ecclesia Versicherungsdienst GmbH sowie der ihr verbundenen Unternehmen möglich.

§ 10

Kosten

(1) Die Kosten der Durchführung dieser Vereinbarung werden zwischen teilnehmenden Mitarbeitern und Dienstgeber wie folgt aufgeteilt:

(2) Einrichtungskosten trägt der Dienstgeber nach gesonderter Vereinbarung.

(3) Betriebskosten:

Der Dienstgeber trägt für die Kosten der Störfallabrechnung (€ 20,00 pro Störfallabrechnung und Arbeitnehmer).

Der Dienstgeber trägt die Kontoführungsgebühr pro Mitarbeiter und Monat in Höhe von € 2,50.

Hinweis:

Die angegebenen Kosten sind netto. Die gesetzliche Umsatzsteuer ist, soweit sie anfällt, jeweils hinzuzurechnen.

Anlage Entgelttabelle

Anlage Entgelttabelle zu § 15 Abs. 2 KAVO EKD-Ost

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.440	3.815	3.960	4.460	4.840	
14	3.115	3.455	3.655	3.960	4.425	
13	2.875	3.190	3.355	3.685	4.150	
12	2.610	2.890	3.295	3.650	4.110	
11	2.515	2.790	2.990	3.295	3.740	
10	2.425	2.690	2.890	3.090	3.475	
9	2.145	2.375	2.495	2.820	3.075	
8	2.015	2.235	2.340	2.430	2.530	2.600
7	1.890	2.090	2.230	2.330	2.405	2.480
6	1.855	2.055	2.155	2.250	2.320	2.385
5	1.775	1.965	2.060	2.160	2.230	2.280
4	1.690	1.870	1.990	2.065	2.135	2.175
3	1.665	1.845	1.890	1.975	2.035	2.085
2	1.535	1.695	1.745	1.800	1.910	2.030
1	Je 4 Jahre	1.365	1.390	1.425	1.450	1.525

Anlage Beschäftigungssicherung

§ 1

Vorübergehende wirtschaftliche Notlage

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

§ 2

Vorübergehende Absenkung der Personalkosten

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

- die jährliche Sonderzahlung,
- die wöchentliche Arbeitszeit,
- sonstige Vergütungsbestandteile.

In der Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass einzelne Beschäftigte gegenüber der Leitung erklären können, welche der Möglichkeiten der Buchstaben a) bis c) sie in Anspruch nehmen wollen.

§ 3

Dienstvereinbarung

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

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

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

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

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

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

B e r l i n, den 20. Januar 2010

Arbeitsrechtliche Kommission

Bernd H ä n e l
(Vorsitzender)

Nr. 48* Mitteilung über die Berufung der 3. Stellvertreterin der ordinierten Richterinnen des Unierten Senats in Disziplinarsachen bei dem Kirchengeneralshof der EKD.

Vom 4./5. Dezember 2009.

Der Rat der EKD hat in seiner Sitzung am 4./5. Dezember 2009 gemäß § 14 Abs. 1 Satz 4 des Disziplinalgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Amtszeit bis zum 31. Dezember 2010 nachfolgendes Mitglied des Unierten Senats in Disziplinarsachen bei dem Kirchengeneralshof der EKD berufen:

3. Stellvertreterin der

ordinierten Richterinnen: Pastorin Ingrid Witte, Bremen

Auf den Abdruck der weiteren Mitglieder des Senats wird verzichtet (vgl. ABl. EKD 2007 S. 129).

H a n n o v e r, den 16. März 2010

**Evangelische Kirche in Deutschland
– Kirchenamt –**

Dr. B a r t h
Präsident

Nr. 49* Erste Verordnung über das Inkrafttreten des Seelsorgegeheimnisgesetzes vom 28. Oktober 2009.

Vom 26. Februar 2010.

Aufgrund des Artikels 26 a Absatz 7 Satz 3 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland verordnet der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland:

§ 1

Das Seelsorgegeheimnisgesetz vom 28. Oktober 2009 (Abl. EKD 2009 S. 353) tritt am 1. April 2010 in Kraft

- in der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands und
- in der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland.

§ 2

Diese Verordnung tritt am 16. März 2010 in Kraft.

H a n n o v e r, den 16. März 2010

**Evangelische Kirche in Deutschland
– Kirchenamt –**

Dr. B a r t h
Präsident

Nr. 50* Zweite Verordnung über das Inkrafttreten des Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 28. Oktober 2009.

Vom 26. Februar 2010.

Aufgrund des Artikels 26 a Absatz 7 Satz 3 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland verordnet der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland:

§ 1

Das Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 28. Oktober 2009 (ABl. EKD 2009 S. 334) tritt in der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands am 1. April 2010 in Kraft.

§ 2

Diese Verordnung tritt am 16. März 2010 in Kraft.

H a n n o v e r, den 16. März 2010

**Evangelische Kirche in Deutschland
– Kirchenamt –**

Dr. B a r t h

Präsident

Nr. 51* Verordnung über das Inkrafttreten des Disziplinalgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 28. Oktober 2009.

Vom 26. Februar 2010.

Aufgrund des Artikels 26 a Absatz 7 Satz 3 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland verordnet der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland:

§ 1

Das Disziplinalgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 28. Oktober 2009 (ABl. EKD 2009 S. 316) tritt in der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands und ihren Gliedkirchen (Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern, Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, Evangelisch-Lutherische Landeskirche Mecklenburgs, Evangelische Kirche in Mitteldeutschland, Nordelbische Evangelisch-Lutherische Kirche, Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens, Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe) am 1. Juli 2010 in Kraft.

§ 2

Diese Verordnung tritt am 16. März 2010 in Kraft.

H a n n o v e r, den 16. März 2010

**Evangelische Kirche in Deutschland
– Kirchenamt –**

Dr. B a r t h

Präsident

Nr. 52* Verordnung über das Inkrafttreten des Arbeitsrechtsregelungsgesetz EKD-Ost (ARRG. EKD-Ost) vom 5. November 2008.

Vom 29. Januar 2009.

Nachdem alle beteiligten Gliedkirchen ihre Zustimmung zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz EKD-Ost (ARRG. EKD-Ost) vom 5. November 2008 (ABl. EKD S. 367) erteilt haben, tritt dieses Gesetz am 1. Februar 2009 in Kraft.

B e r l i n, den 29. Januar 2009

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland

Bischof Dr. Wolfgang H u b e r

B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland

C. Aus den Gliedkirchen

Evangelische Kirche im Rheinland

Nr. 53 Kirchengesetz zur Änderung von Artikel 16, 31, 97, 98, 110, 114, 129 und 154 sowie Einfügung von Artikel 147a der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland.

Vom 14. Januar 2010. (KABl. S. 66)

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat mit der vorgeschriebenen Mehrheit das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Die Kirchenordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 10. Januar 2003 (KABl. 2004 S. 86), zuletzt geän-

dert durch Kirchengesetz vom 15. Januar 2009 (KABl. S. 86), wird wie folgt geändert:

1. Artikel 16 Absatz 4 wird gestrichen.
2. In Artikel 31 wird ein neuer Absatz 3 angefügt:

»(3) In Gesamtkirchengemeinden können neben den Fachausschüssen der Bereichspresbyterien auch Fachausschüsse des Gesamtpresbyteriums gebildet werden.«
3. Artikel 97 Abs. 5 wird wie folgt neu gefasst:

»(5) Sie führt die Aufsicht über die Kirchengemeinden und Verbände einschließlich der Vermögens- und

Finanzverwaltung sowie über die Mitarbeitenden im Kirchenkreis.«

4. Artikel 98 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- Buchstabe h) wird gestrichen.
 - Die bisherigen Buchstaben i) bis q) werden zu Buchstaben h) bis p).
 - In Buchstabe m) werden die Wörter »den Erwerb, die Veräußerung und Belastung von Grundstücken einschließlich der« durch das Wort »die« ersetzt.
5. Artikel 110 wird wie folgt gefasst:
- »Die regionalen Rechnungsprüfungsstellen nehmen die Rechnungsprüfung der Kirchenkreise und der Kirchengemeinden sowie deren Einrichtungen und Verbänden wahr. Der Rechnungsprüfungsvorstand entlastet die an der Ausführung des Haushaltes und der Wirtschaftsführung Beteiligten der Kirchengemeinden, der Verbände von Kirchengemeinden und ihrer Einrichtungen. Das Nähere regelt ein Kirchengesetz.«
6. In Artikel 114 Absatz 2 wird folgender Buchstabe h) angefügt:
- »h) Er entscheidet über den Erwerb, die Veräußerung und die Belastung von Grundstücken.«
7. Artikel 129 wird wie folgt geändert:
- In Buchstabe c) werden vor dem Wort »Rechnungswesen« die Wörter »Haushalts-, Kassen- und« eingefügt.
 - In Buchstabe d) wird das Wort »und« durch das Wort »sowie« ersetzt. Hinter dem Wort »fest« werden die Wörter »und erteilt die Entlastung« eingefügt.«
8. Nach Artikel 147 wird folgender Artikel 147 a eingefügt:

»Artikel 147 a

Die regionale Rechnungsprüfungsstelle, in der die Landeskirche Mitglied ist, nimmt die Rechnungsprüfung der Landeskirche und deren Einrichtungen wahr. Der Rechnungsprüfungsvorstand dieser Rechnungsprüfungsstelle entlastet die an der Ausführung des Haushaltes und der Wirtschaftsführung Beteiligten der Einrichtungen der Landeskirche. Das Nähere regelt ein Kirchengesetz.«

9. In Artikel 154 Satz 1 wird nach »Mitglieder der Kirchenleitung« eingefügt »und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter«.

§ 2

Übergangsregelung

Für die Rechtsverhältnisse der Rechnungsausschüsse der Kreissynoden sowie der Kreissynodalrechnerinnen und Kreissynodalrechner ist bis zum 31. Dezember 2010 Artikel 110 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 10. Januar 2003 (KABl. 2004 S. 86), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 15. Januar 2009 (KABl. S. 86), weiter anzuwenden.

§ 3

Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

B a d N e u e n a h r, den 14. Januar 2010

**Evangelische Kirche im Rheinland
– Die Kirchenleitung –**

S c h n e i d e r

D r ä g e r t

Nr. 54 Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes betreffend die Rechtsverhältnisse der hauptamtlichen Mitglieder der Kirchenleitung.

Vom 14. Januar 2010. (KABl. S. 71)

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Das Kirchengesetz betreffend die Rechtsverhältnisse der hauptamtlichen Mitglieder der Kirchenleitung vom 12. November 1948 (KABl. S. 64), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 10. Januar 1996 (KABl. S. 3), wird wie folgt geändert:

§ 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

»Haben sie das gesetzlich geregelte Alter für den Eintritt in den Ruhestand erreicht, so wird während der nächsten ordentlichen Tagung der Landessynode eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger gewählt. Sie treten mit deren oder dessen Einführung in den Ruhestand ein.«

Artikel 2

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.

B a d N e u e n a h r, den 14. Januar 2010

**Evangelische Kirche im Rheinland
– Die Kirchenleitung –**

S c h n e i d e r

D r ä g e r t

Nr. 55 Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die kirchliche Verwaltungsgerichtsbarkeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland (Verwaltungskammergesetz – VwKG).

Vom 14. Januar 2010. (KABl. S. 71)

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Das Kirchengesetz über die kirchliche Verwaltungsgerichtsbarkeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland (Verwaltungskammergesetz – VwKG) vom 9. Januar 1997 (KABl. S. 78), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 11. Januar 2007 (KABl. S. 70), wird wie folgt geändert:

§ 3 wird wie folgt geändert:

- Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
- Die Absätze 2 und 3 werden aufgehoben.

Artikel 2

Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

B a d N e u e n a h r, den 14. Januar 2010

**Evangelische Kirche im Rheinland
– Die Kirchenleitung –**

S c h n e i d e r

D r ä g e r t

Nr. 56 Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen in der Evangelischen Kirche im Rheinland (MVG – EKIR).

Vom 14. Januar 2010. (KABl. S. 71)

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes Das Kirchengesetz über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen in der Evangelischen Kirche im Rheinland (MVG-EKiR) vom 12. Januar 1994 (KABl. S. 4), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 15. Januar 2009 Kirchliches Amtsblatt der Evangelischen Kirche im Rheinland – Nr. 3 vom 15. März 2010 71 (KABl. S. 92), wird wie folgt geändert:

§ 15 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift erhält folgende Fassung:

»§ 15

(Zu § 61 Abs. 7 und 9)«

b) Es wird folgender Text angefügt:

»§ 61 Abs. 9 erhält folgende Fassung:

(9) Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. Die außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, trägt die Dienststellenleitung. Über die Notwendigkeit entscheidet im Zweifelsfall der oder die Vorsitzende der Kammer. Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland kann nach Maßgabe seiner Satzung von seinen Mitgliedern in freier Rechtsträgerschaft einen Ausgleich für Kosten geltend machen, die durch die Inanspruchnahme der Schlichtungsstelle entstanden sind.«

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Bad Neuenahr, den 14. Januar 2010

**Evangelische Kirche im Rheinland
– Die Kirchenleitung –**

Schneider

Dräger

D. Mitteilungen aus der Ökumene

E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen

F. Mitteilungen

Evangelische Kirche im Rheinland, Referentenstelle im Landeskirchenamt

Stellenausschreibung

Die Evangelische Kirche im Rheinland sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine Pfarrerin oder einen Pfarrer zur Besetzung einer Referentenstelle (Landespfarrstelle) im Landeskirchenamt, Abteilung III (Ökumene), mit dem Schwerpunkt »christlich-jüdischer Dialog«. Die Stelle wird auf acht Jahre befristet übertragen.

Voraussetzungen für die Bewerbung sind eingehende Kenntnisse der Theologie des christlich-jüdischen Gesprächs sowie über die Geschichte des Verhältnisses von Christen und Juden, Grundkenntnisse in Judaistik, gute Kenntnisse der englischen und hebräischen Sprache (Ivrit), ausgeprägte kommunikative Kompetenz und konzeptionelle Fähigkeiten.

Wesentliche Aufgaben der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers sind:

Förderung, Vertiefung und Weiterführung des christlich-jüdischen Dialogs im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, insbesondere durch Angebote an die Kirchengemeinden, Kirchenkreise und landeskirchliche Ämter, Werke und Einrichtungen sowie durch die Qualifizierung der Sy-

nodalbeauftragten der Kirchenkreise, Beratung der Kirchenleitung in Fragen des christlich-jüdischen Dialogs, Verbindung mit den Einrichtungen der Aus- und Fortbildung im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland und in der Evangelischen Kirche in Deutschland, u. a. auch durch Mitwirkung bei der Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen, Pflege der Beziehungen zu den Synagogengemeinden und Gesellschaften für christlich-jüdische Zusammenarbeit, Mitarbeit in einschlägigen Gremien, Arbeitskreisen und Vereinen auf landeskirchlicher und auf der Ebene der Evangelischen Kirche in Deutschland, Erstellung von Arbeitshilfen und Studiendokumenten zum christlich-jüdischen Dialog.

Weitere Aufgaben können übertragen werden.

Auskünfte zur Stelle erteilt Oberkirchenrätin Barbara Rudolph (Tel. 0211-4562-203).

Bewerbungen sind **bis zum 14. Mai 2010** an Vizepräsident Christian Dräger, Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im Rheinland, Hans-Böckler-Straße 7, 40476 Düsseldorf, zu richten.



Die Festnetz-Flatrate für die Kirche

Die HKD-WeltFlat: grenzenlose Telefonie zum Festpreis



Mit den neuen **WeltFlat**-Tarifen der HKD (im Rahmenvertrag mit der T-Systems Deutsche Telekom AG) telefonieren **Einrichtungen der Evangelischen Kirche und Diakonie** jetzt zum Festpreis in Deutschland und **weltweit!**

Rund um die Welt, rund um die Uhr, ohne Minutenbeschränkung: Sie haben volle Kostenkontrolle.

Weltweit Telefonieren und Surfen zum Festpreis!

- inkl. Festnetz-Flatrate **Deutschland und weltweit**
- inkl. Flatrate in alle deutschen Mobilnetze
- DSL Business zum Sparpreis zubuchbar
- alle Grundgebühren inklusive

Analog Flatrate: **54,00**
€/Monat*

ISDN Flatrate: **69,00**
€/Monat*

DSL Business mit Flatrate ab **5,00**
€/Monat*

PMx Flatrate auf Anfrage

Alle Informationen im www.kirchenshop.de (für angemeldete Kunden, Suchwort: WeltFlat)
Ihr HKD-Team berät Sie gern: Tel. 0431 6632 - 4701, festnetz@hkd.de

* Preise ausgenommen Bereitstellungsentgelte, Service- u. Sondernummern, Porto und EDV-Fremdgebühren.
Mobilfunkzuschlag ins Ausland: 18 Ct./Min. Preise zzgl. gesetzl. MwSt.

Mobilität • Telefonie • Energie • EDV | Drucktechnik • Bürobedarf • Möbel

HKD Handelsgesellschaft für
Kirche und Diakonie mbH
Postfach 2320
24022 Kiel

Tel. 0431 6632 - 4701
Fax 0431 6632 - 4747
info@hkd.de
www.hkd.de



www.kirchenshop.de