

Kirchliches Amtsblatt

der Evang.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs

19010 Schwerin
Postfach 11 10 63

Nr. 6–9
19. September 2007

A 11042/DP AG Postvertriebsstück
Entgelt bezahlt

Inhalt	Seite
Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO) vom 4. Juli 2007	38
Anlage 1	56
Anlage 2	60
Arbeitsrechtliche Regelungen, die gemäß § 2 Abs. 2 der ARR-Ü über den 31. Dezember 2007 fortgelten	64

Herausgeber und Verlag: Oberkirchenrat
der Evang.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs
Verantwortlich für den Inhalt im Sinne des Pressegesetzes:
Oberkirchenrat Rainer Rausch
Verlag und Redaktion: Postfach 11 10 63, 19010 Schwerin
Erscheint nach Bedarf, Bezugspreis jährlich: 18 EUR
Satz und Druck: cw Obotritendruck GmbH Schwerin

Anschrift

460.01/

**Beschluss der Arbeitsrechtlichen
Kommission vom 4. Juli 2007**

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs hat am 4. Juli 2007 gemäß § 9 Abs. 6 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (Arbeitsrechtsregelungsgesetz/ARRG) vom 17. März 1991 in der Fassung vom 28. Oktober 1995

(KABl 1991 S. 48, 1995 S. 130) die neue, ab 1. Januar 2008 in Kraft tretende Kirchliche Arbeitsvertragsordnung und die Arbeitsrechtliche Regelung zur Überleitung der Mitarbeiter in die KAVO und zur Regelung des Übergangsrechts beschlossen, die nachstehend gemäß § 11 Abs. 3 ARRG veröffentlicht werden.

Schwerin, 10. September 2007

Der Oberkirchenrat

Flade

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

**Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften**

**§ 1
Geltungsbereich**

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

(2) Diese Kirchliche Arbeitsvertragsordnung gilt nicht für

- a) Mitarbeiter, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
- b) Auszubildende, Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege,
- c) Personen, die für einen festen begrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Volontäre sowie Praktikanten,
- d) Mitarbeiter, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
- e) Mitarbeiter, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
- f) Leiharbeitnehmer,
- g) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- h) Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird.

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

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

**§ 2
Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

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

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

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für Nebenabreden zur Änderung dieses Schriftformerfordernisses. Sie können gesondert gekündigt werden.

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

**§ 3
Allgemeine Arbeitsbedingungen**

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

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

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

(4) Der Mitarbeiter hat über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

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

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

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

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

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung

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

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

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

Erläuterung:

Abordnung:

Abordnung ist die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Versetzung:

Versetzung ist die vom Arbeitgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Zuweisung:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil dieser KAVO nicht zur Anwendung kommt. Eine Zuweisung kommt in den Fällen in Betracht, in denen eine Abordnung nicht möglich ist.

Personalgestellung:

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

§ 5

Qualifizierung

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

(2) Näheres regelt die jeweils geltende Fortbildungsordnung.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die Arbeitswoche beginnt am Montag um 0:00 Uhr und endet am Sonntag um 24:00 Uhr.

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

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

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

(5) Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter betrieblicher oder dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung auf Grund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit

ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen. Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiter im Verkündigungsdienst. Für diese Mitarbeiter verringert sich die Zahl der arbeitsfreien Sonntage auf mindestens sechs im Kalenderjahr. Abweichende oder konkretisierende Regelungen sind durch Dienstvereinbarung möglich.

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

(8) Abweichend von Absatz 1 kann durch Dienstvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um bis zu 4 Stunden auf bis zu 36 Stunden verkürzt werden; die Vergütung vermindert sich dem Verhältnis entsprechend der gekürzten Arbeitszeit zur Arbeitszeit nach Absatz 1. Ohne Auswirkungen auf die Vergütung kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit abweichend von Absatz 1 durch Dienstvereinbarung um bis zu 3 Stunden auf bis zu 43 Stunden erhöht werden. Für Teilzeitbeschäftigte gilt diese Regelung entsprechend.

Anmerkung zu § 6 Abs. 1:

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

§ 7

Sonderformen der Arbeit

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

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

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

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

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr.

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

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

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

Anmerkung zu § 7 Abs. 8:

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

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

a) für Überstunden	
in den Entgeltgruppen 1 – 9	25 v.H.,
in den Entgeltgruppen 10 – 15	15 v.H.,
b) für Nachtarbeit	10 v.H.,
c) für Sonntagsarbeit	25 v.H.,
d) bei Feiertagsarbeit	35 v.H.,
e) für Arbeit an Samstagen von	
13:00 bis 22:00 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt	5 v. H.

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

(2) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die

Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 zulässig ist. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

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

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

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

§ 9 Bereitschaftszeiten

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

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

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

§ 10 Arbeitszeitkonto

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

(2) In das Arbeitszeitkonto werden Plus- und Minusstunden und Zeiten, die durch die Faktorisierung von Überstunden, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft sowie von Zeitzuschlägen (§ 8 Abs. 1) entstehen, eingestellt. Bei Plus- oder Minusstunden handelt es sich um tatsächlich durch den Mitarbeiter geleistete Arbeitsstunden die positiv oder negativ von der vertraglich vorgesehenen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) abweichen.

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

(4) Pro Kalendermonat kann bei einem Vollzeitverhältnis von der monatlichen Soll-Arbeitszeit um jeweils bis zu maximal 25 Plusstunden bzw. bis zu 25 Minusstunden abgewichen werden. Bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis verringert sich die maximal zulässige monatliche Plus- bzw. Minusstundenzahl entsprechend der verringerten Arbeitszeit. Wird die maximale monatliche Plusstundenzahl überschritten, so verfallen diese Plusstunden, soweit es sich nicht um Überstunden handelt.

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

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

(7) Der Saldo des Arbeitszeitkontos soll jeweils zu einem vorher definierten Stichtag eines Kalenderjahres ausgeglichen werden (§ 12); dies gilt auch für Minusstunden. Der jeweilige Stichtag ist in der Dienstvereinbarung nach Absatz 1 festzulegen. Ist ein Ausgleich des Saldos aus dienstlichen, betrieblichen oder in der Person des Mitarbeiters liegenden Gründen zu dem festgelegten Stichtag nicht möglich, so kann das Stundenguthaben über den Stichtag hinaus erhalten werden. Dies gilt entsprechend auch für Minusstunden.

§ 11 Ausgleich des Arbeitszeitkontos

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

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

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

(4) Weitere Einzelheiten können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

§ 12 Langzeitkonten

Durch Dienstvereinbarung oder einzelvertragliche Regelung können Langzeitkonten eingerichtet werden. In die Langzeitkon-

ten können über das Kalenderjahr hinausgehende Anspararbeitszeiten eingestellt werden. Die Anspararbeitszeiten können z. B. für Zusatzurlaub verwendet werden.

Abschnitt III Eingruppierung und Entgelt

§ 13 Eingruppierung

[Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit einer Entgeltordnung geregelt.]

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für den Mitarbeiter bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte.

§ 15 Tabellenentgelt

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

(2) Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Anlage Entgelttabelle.

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

(1) Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

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

oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Vorhergehende Tätigkeiten bei kirchlichen oder diakonischen Dienstgebern sollen grundsätzlich Berücksichtigung finden.

Anmerkung zu § 16 Abs. 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) Der Mitarbeiter erreicht die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

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

Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

(4) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt.

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:

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

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

(4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe wird der Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der er mindestens sein bisheriges Tabellenentgelt erhält, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrag von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrages.

Anmerkung zu § 17 Abs. 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

**§ 18
Variables Entgelt**

– nicht besetzt –

**§ 19
Erschwerniszuschläge**

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

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

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

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

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

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

§ 20

Jahressonderzahlung

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

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeitern

in allen Entgeltgruppen 50 v.H.

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

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

1. für die der Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten hat wegen
 - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
 - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen der Mitarbeiter nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(5) Mitarbeiter, die bis zum 31. März 2007 Altersteilzeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 21

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 27, § 28 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile

weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

Anmerkungen zu § 21 Satz 2 und 3:

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

§ 22

Entgelt im Krankheitsfall

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

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

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

(2) Nach Ablauf des Zeitraumes gemäß Absatz 1 erhält der Mitarbeiter für die Zeit, für die ihm Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig Kranken-

versicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Dienstgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für den Mitarbeiter, der wegen Übersteigens der Jahresarbeitentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 32 Abs. 3) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche, seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

(4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Mitarbeiter eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Mitarbeiter finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Dienstgeber über.

§ 23

Besondere Zahlungen

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

(2) Mitarbeiter erhalten eine Treueleistung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 32 Abs. 3)

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

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Treueleistung in voller Höhe.

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

§ 24

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

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

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

(3) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete 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 entsprechenden Sonderregelungen) zu teilen.

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

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

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

§ 25

Betriebliche Altersversorgung

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Mitarbeiter bei einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungseinrichtung sicherzustellen.

Erfüllt der Arbeitgeber die Voraussetzungen für den Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung mit einer Zusatzversorgungseinrichtung nach Satz 1 nicht, so hat er eine andere vergleichbare zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung sicherzustellen.

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

§ 26

Beschäftigungssicherung

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

(2) Einzelheiten regelt die Anlage Beschäftigungssicherung.

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 27

Erholungsurlaub

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

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

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

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 6:

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

§ 28 Zusatzurlaub

(1) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub,

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

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

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

(3) Zusatzurlaub nach dieser Arbeitsrechtsregelung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. Bei Mitarbeitern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 27 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

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

Anmerkung zu den Absätzen 1 und 2:

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

§ 29 Arbeitsbefreiung / Sonderurlaub

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

(2) Arbeitsbefreiung ist aus folgenden Anlässen zu gewähren:

- a) schwere Erkrankung von Ehegatten, Lebenspartner, Kindern über 12 Jahren, Eltern und Geschwistern im gemeinsamen Haushalt
jeweils ein Arbeitstag im Kalenderjahr;
- b) schwere Erkrankung eines im eigenen Haushalt lebenden Kindes unter 12 Jahren oder dessen Betreuungsperson, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch gemäß § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,
bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr;
- c) Tod von Ehegatten, Lebenspartner, Kindern, Eltern und Geschwistern
jeweils zwei Arbeitstage;
- d) Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin jeweils *ein Arbeitstag;*
- e) Umzug aus einem betrieblichen Grund an einen anderen Ort *ein Arbeitstag;*
- f) 20-, 30- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum *ein Arbeitstag;*
- g) der Taufe, Konfirmation, Erstkommunion eines Kindes oder Eheschließung des Mitarbeiters *ein Arbeitstag*
- h) erforderliche Zeit ärztlicher Behandlung, soweit dies nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit notwendig ist:
erforderlich nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Darüber hinaus wird der Mitarbeiter zur Ausübung eines kirchlichen Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse unter Fortzahlung des Entgelts für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt. Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, gilt die Regelung des Satzes 2 auch für die Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag.

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

(4) Wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, soll auf Antrag in den folgenden Fällen Sonderurlaub gewährt werden:

- a) tatsächliche Betreuung und Pflege eines Kindes unter 18 Jahren, für das das Sorgerecht besteht;
- b) tatsächliche Betreuung und Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

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

(5) Sonderurlaub gilt nicht als Beschäftigungszeit.

§ 30**Befristete Arbeitsverträge**

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

(2) Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund kann für die Dauer von drei Jahren abgeschlossen werden.

§ 31**Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

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

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

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

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

(4) Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten eines Amtsarztes oder eines nach § 3 Abs. 7 Satz 1 bestimmten Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

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

§ 32**Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

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

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit der Mitarbeiter beim In-Kraft-Treten dieser Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung auf Grund der bisher geltenden Arbeitsrechtsregelung unkündbar war, verbleibt es dabei.

(3) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 29 es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

Erläuterung:

Ein wichtiger Grund ist im Sinne von § 626 BGB zu begreifen.

Auszug aus § 613 a BGB:

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden.

§ 33**Außerordentliche Kündigung**

(1) Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist unter anderem

1. ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche oder ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt,
2. der Austritt aus der evangelischen Kirche oder einer in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland organisierten Kirche.

(2) Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ausnahmsweise mit einer Frist von einem Jahr zum Schluss eines Kalendervierteljahres kündigen, wenn die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters deshalb nicht mehr möglich ist, weil die Dienststelle oder

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

§ 34 Zeugnis

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

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

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

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

§ 35 Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Mitarbeiter oder vom Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

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

§ 36 Reisekosten

Reisekostenerstattungen werden durch die Kirchliche Reisekostenverordnung geregelt.

§ 37 Forderungsübergang bei Dritthaftung

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

§ 38 Übergangsregelung zu § 20 Abs. 2 Satz 1

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

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

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

§ 39 In-Kraft-Treten

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

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

Anhang zu § 16 Absatz 1

I.

Abweichend von § 16 Abs. 1 ist Endstufe

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

- H 1 a (vorhandene Mitarbeiter),
- H 1 mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe H 1 a.

Abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

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

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

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

II.

(1) Abweichend von § 16 Abs. 1 ist für die Mitarbeiter im Pflegedienst Eingangsstufe

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

(2) Abweichend von § 16 Abs. 1 ist für Mitarbeiter im Pflegedienst Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 6 (gesonderter Wert) bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
 - Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
 - Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII

- b) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
 - Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII

- c) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
 - Kr. VI ohne Aufstieg

- d) in der Entgeltgruppe 8 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
 - Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V

(3) Abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 gelten für die Mitarbeiter im Pflegedienst (Anlage 1 b BAT/BAT-O) für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

- a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII,

- b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI,

- c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X,

- d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX,

- e) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII,

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

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

erreicht.

Anlage 1 Entgelttabelle zur KAVO

(alle Beträge in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	nach	nach 1 Jahr	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 10 Jahren	15 Jahren
15	3.195	3.550	3.685	4.155	4.515	
14	2.890	3.210	3.400	3.685	4.120	
13	2.660	2.955	3.115	3.425	3.865	
12	2.410	2.675	3.060	3.395	3.825	
11	2.320	2.580	2.770	3.060	3.475	
10	2.235	2.485	2.675	2.865	3.230	
9	1.970	2.190	2.300	2.610	2.850	
8	1.850	2.055	2.155	2.240	2.335	2.400
7	1.730	1.920	2.050	2.145	2.215	2.285
6	1.695	1.885	1.980	2.070	2.135	2.200
5	1.620	1.800	1.890	1.985	2.050	2.100
4	1.540	1.710	1.825	1.895	1.960	2.000
3	1.515	1.685	1.730	1.810	1.865	1.915
2	1.395	1.545	1.595	1.645	1.750	1.860
1	je 4 Jahre	1.235	1.260	1.290	1.315	1.385

Die Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 4 S. 1 beträgt 97,13 monatlich.

Die Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 4 S. 2 beträgt 0,58 pro Stunde.

Die Schichtzulage nach § 8 Abs. 5 S. 1 beträgt 37,00 monatlich.

Die Schichtzulage nach § 8 Abs. 5 S. 2 beträgt 0,22 pro Stunde.

Anlage 2 Beschäftigungssicherung zu § 26 Abs. 2 KAVO**§ 1****Vorübergehende wirtschaftliche Notlage**

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

§ 2**Vorübergehende Absenkung
der Personalkosten**

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

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

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

§ 3**Dienstvereinbarung**

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

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

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Absenkung führen;
2. die Bereitschaftserklärung des Dienstgebers, ein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage zu entwickeln;
3. die Verpflichtung des Dienstgebers, während der Laufzeit der Vereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen;

4. ob und welche Mitarbeiter aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden sollen;
5. die Laufzeit der vorübergehenden Absenkung und die Verpflichtung des Dienstgebers, nach Ende der Laufzeit die festgelegten Bezüge gemäß der KAVO zu bezahlen.

(3) Es wird ein gemeinsamer Ausschuss zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung gebildet, in dem laufend die Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird. Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Senkung der Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der Mitarbeitervertretung des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen gemäß § 25 MVG.EKD hinzuzuziehen;

(4) Mitarbeitervertretung und Leitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Absatz 2 Nr. 3 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB stattfindet. Die Laufzeit der Dienstvereinbarung endet vorfristig, wenn die Mitarbeitervertretung nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.

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

**Arbeitsrechtliche Regelung
zur Überleitung der Mitarbeiter in die KAVO
und zur Regelung des Übergangsrechts
(ARR-Ü)
vom 4. Juli 2007**

**1. Abschnitt
Allgemeine Vorschriften**

**§ 1
Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsrechtliche Regelung gilt für Mitarbeiter im Geltungsbereich des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs vom 28. Oktober 1995 in der Fassung vom 30. März 2007, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2007 hinaus nach den Regelungen der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) vom 2. November 1991 (KABl 1992 S. 64), zuletzt geändert am 25. November 2005 (KABl 2006 S. 3) – nachfolgend als KAVO 1992 bezeichnet – fortbesteht, und die am 1. Januar 2008 unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vom 4. Juli 2007 – KAVO 2008 – fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) Für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die am 31. Dezember 2007 unter den Geltungsbereich der KAVO 1992 fallen, finden die Regelungen der KAVO 1992 für die Dauer ihres ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses weiterhin Anwendung.

(3) Die Bestimmungen der KAVO 2008 gelten, soweit diese Arbeitsrechtliche Regelung keine abweichenden Regelungen trifft.

Anmerkung zu § 1 Abs. 1:

In der Zeit bis zum 31. Dezember 2009 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat unschädlich.

§ 2

**Ersetzung bisheriger Arbeitsrechtlicher Regelungen
durch die KAVO 2008**

(1) Mit Wirkung vom 1. Januar 2008 werden die Arbeitsrechtlichen Regelungen ersetzt, die

- materiell in Widerspruch zu Regelungen der KAVO 2008 bzw. dieser Arbeitsrechtlichen Regelung stehen,
- einen Regelungsinhalt haben, der nach dem Willen der Arbeitsrechtlichen Kommission durch die KAVO 2008 bzw. diese Arbeitsrechtliche Regelung ersetzt oder aufgehoben worden ist, oder
- zusammen mit der KAVO 2008 bzw. dieser Arbeitsrechtlichen Regelung zu Doppelleistungen führen würden.

(2) Die in der Anlage 4 ARR-Ü genannten Arbeitsrechtlichen Regelungen gelten fort, soweit in dieser Arbeitsrechtlichen Regelung nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Die Fortgeltung erfasst auch Mitarbeiter im Sinne von § 1 Abs. 2.

**2. Abschnitt
Überleitungsregelungen**

**§ 3
Überleitung in die KAVO 2008**

Die von § 1 Abs. 1 erfassten Mitarbeiter werden am 1. Januar 2008 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die KAVO 2008 übergeleitet.

§ 4

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

(1) Für die Überleitung der Mitarbeiter wird ihre Vergütungsgruppe (§ 22 KAVO 1992) nach der Anlage 1 ARR-Ü den Entgeltgruppen der KAVO 2008 zugeordnet.

(2) Mitarbeiter, die im Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2007 höhergruppiert worden.

(3) Mitarbeiter, die im Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2007 herabgruppiert worden.

§ 5**Vergleichsentgelt**

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle der KAVO 2008 wird für die Mitarbeiter nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Dezember 2007 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 4 gebildet.

(2) Es setzt sich zusammen aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2. Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschn. B Abs. 5 KAVO 1992 ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet die KAVO 2008 am 1. Januar 2008 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt ein. Ferner fließen im Dezember 2007 zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dieser Arbeitsrechtlichen Regelung nicht mehr vorgesehen sind. Erhalten Mitarbeiter eine Gesamtvergütung (§ 30 KAVO 1992), bildet diese das Vergleichsentgelt.

Anmerkung zu § 5 Abs. 2 Satz 1:

Für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B fallen, wird die Grundvergütung als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt.

Anmerkung zu § 5 Abs. 2 Satz 3:

Vorhandene Mitarbeiter erhalten bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung ihre Techniker-, Meister- und Programmiererzulagen unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.

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

Anmerkung zu § 5 Abs. 3:

Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeiträtterlich berechnet. Diese zeiträtterliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages (§ 5 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz) unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 2 KAVO 1992.

(4) Für Mitarbeiter, die nicht für alle Tage im Dezember 2007 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschn. A Abs. 7 und Abschn. B Abs. 3 KAVO 1992 werden die Mitarbeiter für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. Dezember 2007 die Arbeit wieder aufgenommen.

§ 6**Stufenzuordnung der Beschäftigten**

(1) Mitarbeiter aus dem Geltungsbereich der KAVO 1992 werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. Das Entgelt der individuellen Zwischenstufe nach Satz 1 wird zum 1. Januar 2008 um den Faktor 1,027027 erhöht. Zum 1. Januar 2010 steigen diese Mitarbeiter in die dem Betrag nach nächst höhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO 2008.

(2) Werden Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2010 höhergruppiert (nach § 7 Abs. 1 und 3 1. Alternative, § 8 Abs. 3 Buchst. a oder auf Grund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO 2008. In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Abs. 3 Satz 2 KAVO 2008 entsprechend. Werden Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2010 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im Dezember 2007 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3. Die Erhöhung des Entgelts der individuellen Zwischenstufe zum 1. Januar 2008 um den Faktor 1,027027 nach Absatz 1 wird dadurch nicht berührt.

(3) Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Mitarbeiter abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Werden Mitarbeiter aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(4) Mitarbeiter, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Tabellenentgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO 2008.

3. Abschnitt**Besitzstandsregelungen****§ 7****Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege**

(1) Aus dem Geltungsbereich der KAVO 1992 in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiter, die unter den Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplan A fallen, die am 1. Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächst höhere Entgeltgruppe der KAVO 2008 eingruppiert. Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe VIII mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe VI b mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc übergeleitet worden sind. Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass

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

Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 4 Abs. 2. Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Januar 2010, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) Aus dem Geltungsbereich der KAVO 1992 in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Mitarbeiter, die unter den Allgemeinen kirchlichen Vergütungsgruppenplan A fallen, die am 1. Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. Februar 2008 und dem 31. Dezember 2009 höhergruppiert wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

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

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Abs. 1. § 4 Abs. 2 bleibt unberührt.

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 entsprechend für übergeleitete Mitarbeiter, die unter den Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplan A fallen, die bei Fortgeltung der KAVO 1992 bis spätestens zum 31. Dezember 2009 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert wären, obwohl die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag noch nicht erfüllt ist.

Anmerkung zu § 7:

Besitzstände nach § 7 Abs. 1 – 3 werden für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B fallen, nicht abgebildet, da die Aufstiege bereits in den neuen Tabellenwerten berücksichtigt sind.

§ 8

Vergütungsgruppenzulagen

(1) Aus dem Geltungsbereich der KAVO 1992 übergeleitete Mitarbeiter, denen am 31. Dezember 2007 nach der Vergütungsordnung zur KAVO 1992 eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

(2) Aus dem Geltungsbereich der KAVO 1992 übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungs-

gruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Dezember 2007 zugestanden hätte.

Voraussetzung ist, dass

- am 1. Januar 2008 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23 b Abschn. A KAVO 1992 zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(3) Für aus dem Geltungsbereich der KAVO 1992 übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

- a) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiter, die den Fallgruppenaufstieg am 31. Dezember 2007 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächst höhere Entgeltgruppe der KAVO 2008 eingruppiert; § 7 Abs. 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
- b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 31. Dezember 2007 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Januar 2008 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

(4) Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchst. b wird so lange gezahlt, wie die Anspruch begründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Arbeitsrechtlichen Kommission für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Anmerkung zu § 8 Abs. 4:

1. Unterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit, Urlaub, Arbeitsfreistellung nach § 45 SGB V, eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen bzw. eines Sonderurlaubs im dienstlichen Interesse sind unschädlich.
2. § 6 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 9

Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

Mitarbeiter, denen am 31. Dezember 2007 eine Zulage nach § 24 KAVO 1992 zusteht, erhalten nach Überleitung in die KAVO 2008 eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die Anspruch begründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. Wird die Anspruch begründende Tätigkeit über den 31. Dezember 2009 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Januar 2010 die Regelungen der KAVO 2008 über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. Für eine vor

dem 1. Januar 2008 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 31. Dezember 2007 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 bzw. 2 KAVO 1992 noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.

§ 10

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) Für im Dezember 2007 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile der KAVO 1992 in der für Dezember 2007 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen oder kirchlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruheordnungsversorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat der Mitarbeiter dem Dienstgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Unterbrechungen wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Dezember 2007 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

Anmerkung zu § 10 Abs. 1 Satz 1:

Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im Dezember 2007 bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit, Ablauf der Krankenbezugsfristen, eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen oder eines Sonderurlaubs im dienstlichen Interesse ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Satz 1 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Mitarbeiter weiter gezahlt. Die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 richtet sich nach § 5 Abs. 4.

(2) § 24 Abs. 2 KAVO 2008 ist anzuwenden. Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Arbeitsrechtlichen Kommission für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Anmerkung zu § 10:

§ 6 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 11

Beschäftigungszeit

(1) Für die Dauer des über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Januar 2008 nach Maßgabe der jeweiligen Vorschriften einer Arbeitsrechtlichen Regelung anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 32 Abs. 3 KAVO 2008 berücksichtigt.

(2) Für die Anwendung des § 23 Abs. 2 KAVO 2008 werden die bis zum 31. Dezember 2007 zurückgelegten Zeiten als Be-

schäftigungszeit im Sinne des § 32 Abs. 3 KAVO 2008 berücksichtigt.

§ 12

Eingruppierung

(1) Die §§ 22, 23 KAVO 1992 einschließlich der Vergütungsgruppenpläne gelten über den 31. Dezember 2007 hinaus fort. Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Januar 2008 neu eingestellte Mitarbeiter im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieser Arbeitsrechtlichen Regelung Anwendung. An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.

(2) Alle zwischen dem 1. Januar 2008 und dem In-Kraft-Treten einer neuen Eingruppierungsordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) sind vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Absatz 3.

(3) Anpassungen der Eingruppierung auf Grund des In-Kraft-Tretens einer neuen Eingruppierungsordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. Die Besitzstandszulage vermindert sich ein Jahr nach dem In-Kraft-Treten einer neuen Eingruppierungsordnung bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

(4) Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Januar 2008 nicht mehr; §§ 7 und 8 bleiben unberührt. Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, diese ist dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplan A zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Eingruppierungsordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Tarifrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 8 Abs. 4 gilt entsprechend.

(5) Eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmierzulage bemisst, erhalten diejenigen Mitarbeiter, denen ab dem 1. Januar 2008 bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach der KAVO 1992 erfüllt sind.

Anmerkung zu § 12 Absatz 5:

Für Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2008 bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Eingruppierungsordnung werden die Vergütungsgruppen der Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenpläne A und B gemäß Anlage 1 und 2 den Entgeltgruppen der KAVO 2008 zugeordnet. Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

§ 13

Entgeltgruppe 2 Ü

Zwischen dem 1. Januar 2008 und dem In-Kraft-Treten einer neuen Eingruppierungsordnung gelten für Mitarbeiter, die in die

Entgeltgruppe 2 Ü übergeleitet oder in die Vergütungsgruppe H 1 mit Aufstieg nach H 2 und H 2 a oder in die Vergütungsgruppe H 2 mit Aufstieg nach H 2 a eingestellt werden, folgende Tabellenwerte:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1.470 €	1.630 €	1.690 €	1.770 €	1.825 €	1.865 €

§ 14
Abrechnung unständiger
Bezügebestandteile

Bezüge im Sinne des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 KAVO 1992 für Arbeitsleistungen bis zum 31. Dezember 2007 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 2007 beendet worden wäre.

§ 15
Nebentätigkeiten

Für bis zum 31. Dezember 2007 genehmigte Nebentätigkeiten der übergeleiteten Mitarbeiter gelten die bisher anzuwendenden Bestimmungen weiter; eine arbeitsvertragliche Neuregelung bleibt unberührt.

Schlussvorschrift

§ 16
In-Kraft-Treten

Diese Arbeitsrechtliche Regelung tritt zum 1. Januar 2008 in Kraft.

Niederschriftserklärungen:

1. zu § 7 Abs. 2:
Die Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe.
2. zu § 7 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 Satz 2 sowie § 8 Abs. 2 bis 4:
Eine Entziehung der Tätigkeit mit dem ausschließlichen Ziel, eine Höhergruppierung bzw. eine Besitzstandszulage zu verhindern, ist nicht zulässig.
3. zu § 9:
Die Arbeitsrechtliche Kommission stellt klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.
4. zu §§ 7 bis 12
Zum Vergütungsgruppenplan A gehören folgende Einzelgruppenpläne:
 - 1 Allgemeine Gemeindedienste
 - 2 Handwerker, Kraftfahrer, Techniker
 - 3 Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen
 - 4 Verwaltung
 - 5 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung
 - 6 Mitarbeiter in Bahnhofsmissionen und Leiter von Heimen, soweit nicht in den Einzelgruppenplänen 21 bis 28 genannt.
 - 7 Mitarbeiter im Wirtschafts- und Küchendienst

Anlage 1 ARR-Ü

**Zuordnung der Vergütungsgruppen der Vergütungsgruppenpläne zu den Entgeltgruppen
für am 31. Dezember 2007 / 1. Januar 2008 vorhandene Mitarbeiter für die Überleitung**

Entgelt- gruppe	Allgemein Kirchlicher Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
15	Keine Stufe 6 Ia Ia nach Aufstieg aus Ib Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia	Keine
14	Keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus IIa IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib	Keine
13	Keine Stufe 6 IIa ohne Aufstieg nach Ib	Keine
12	Keine Stufe 6 IIa nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa	Keine
11	Keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa III nach Aufstieg aus IVa	Keine

Anlage 1 ARR-Ü

Entgeltgruppe	Allgemein Kirchlicher Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
	IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	
10	Keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III IVa nach Aufstieg aus IVb IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zu Stufe 1)	Keine
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Va ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Vb (keine Stufe 6) Va mit ausstehendem Aufstieg nach IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) Va ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	H 9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
8	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb Vc nach Aufstieg aus V1b	H 8 a H 8 mit ausstehendem Aufstieg nach H 8 a
7	Keine	

Anlage 1 ARR-Ü

Entgelt- gruppe	Allgemein Kirchlicher Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
		H 7 a H 7 mit ausstehendem Aufstieg nach H 7 a H 7 nach Aufstieg aus H 6 H 6 mit ausstehendem Aufstieg nach H 7 und H 7 a
6	VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc VIb nach Aufstieg aus VII	H 6 a H 6 mit ausstehendem Aufstieg nach H 6 a H 6 nach Aufstieg aus H 5 H 5 mit ausstehendem Aufstieg nach H 6 und H 6 a
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb VII nach Aufstieg aus VIII	H 5 a H 5 mit ausstehendem Aufstieg nach H 5 a H 5 nach Aufstieg aus H 4 H 4 mit ausstehendem Aufstieg nach H 5 und H 5 a
4	Keine	H 4 a H 4 mit ausstehendem Aufstieg nach H 4 a H 4 nach Aufstieg aus H 3 H 3 mit ausstehendem Aufstieg nach H 4 und H 4 a
3	Keine Stufe 6 VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII	H 3 a H 3 mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 a H 3 nach Aufstieg aus H 2 und H 2 a mit ausstehendem Aufstieg nach

Anlage 1 ARR-Ü

Entgeltgruppe	Allgemein Kirchlicher Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
	VIII ohne Aufstieg nach VII VIII nach Aufstieg aus IXb	H 3 a H 3 nach Aufstieg aus H 2 a mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 a H 3 nach Aufstieg aus H 2 und H 2 a (keine Stufe 6) H 2 a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 und H 3 a H 2 a mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 und H 3 a H 2 a nach Aufstieg aus H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 (keine Stufe 6) H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 a, H 3 und H 3 a H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 a und H 3 (keine Stufe 6)
2 Ü	Keine	H 2 a H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 a H 2 nach Aufstieg aus H 1 H 1 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 und H 2 a
2	IXa IXb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII IXb mit ausstehendem Aufstieg nach IXa IXb nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) X (keine Stufe 6)	H 1 (keine Stufe 6)
1	Keine	Keine

Anlage 2 ARR-Ü

Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen der Vergütungsgruppenpläne zu den Entgeltgruppen für ab dem 1. Januar 2008 stattfindende Eingruppierungsvorgänge

Entgeltgruppe	Allgemein Kirchlicher Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
15	keine Stufe 6 Ia Ib mit Aufstieg nach Ia	-
14	keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia	-
13	keine Stufe 6 IIa mit und ohne Aufstieg nach Ib	-
12	keine Stufe 6 III mit Aufstieg nach IIa	-
11	keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa	-

Anlage 2 ARR-Ü

Entgelt- gruppe	Allgemein Kirchlicher Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
10	IVa mit Aufstieg nach III keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III IVb mit Aufstieg nach IVa Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa	-
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa, (keine Stufe 6) Va mit Aufstieg nach IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa, (keine Stufe 6) Va ohne Aufstieg nach IVb, (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb mit Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	H 9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
8	Vc mit Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb	H 8 mit Aufstieg nach H 8 a
7	Keine	H 7 mit Aufstieg nach H 7 a

Anlage 2 ARR-Ü

Entgelt- gruppe	Allgemein Kirchlicher Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
6	VIb mit Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc	H 6 mit Aufstieg nach H 7 und H 7 a H 6 mit Aufstieg nach H 6 a H 5 mit Aufstieg nach H 6 und H 6 a
5	VII mit Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb	H 5 mit Aufstieg nach H 5 a H 4 mit Aufstieg nach H 5 und H 5 a
4	Keine	H 4 mit Aufstieg nach H 4 a H 3 mit Aufstieg nach H 4 und H 4 a
3	Keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	H 3 mit Aufstieg nach H 3 a H 2 a mit Aufstieg nach H 3 und H 3 a H 2 mit Aufstieg nach H 2 a, H 3 und H 3 a H 2 mit Aufstieg nach H 2 a und H 3 (keine Stufe 6)
2 Ü	Keine	H 2 mit Aufstieg nach H 2 a H 1 mit Aufstieg nach H 2 und H 2 a

Anlage 2 ARR-Ü

Entgeltgruppe	Allgemein Kirchlicher Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
2	IXb mit Aufstieg nach VIII IXb mit Aufstieg nach IXa X mit Aufstieg nach IXb (keine Stufe 6)	H I mit Aufstieg nach H I a (keine Stufe 6)
1	Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel <ul style="list-style-type: none"> - Essens- und Getränkeausgeber/innen - Garderobenpersonal - Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich - Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks - Wärter/innen von Bedürfnisanstalten - Servierer/innen - Hausarbeiter/innen - Hausgehilfe/Hausgehilfin - Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion) 	
Hinweis: Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen KAVO-Zuordnungen zu Vergütungsgruppen.		

Arbeitsrechtliche Regelungen, die gemäß § 2 Abs. 2 der ARR-Ü über den 31. Dezember 2007 fortgelten

1. Arbeitsrechtliche Regelung zur Förderung des gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Altersteilzeitordnung – ATZO) vom 29. Mai 2000, zuletzt geändert am 16. Juni 2006 (KABl 2000 S. 47, 2006 S. 42)
2. Erste Arbeitsrechtliche Regelung über die Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter an Bildschirmarbeitsplätzen vom 16. Juni 1994 (KABl 1994 S. 77)
3. Fünfte Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige betriebliche Zusatzversicherung (Entgeltumwandlungsordnung) vom 25. Oktober 2002 (KABl 2002 S. 108)
4. Zweite Arbeitsrechtliche Regelung für Lehrkräfte zur Ergänzung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vom 16. Januar 2002 (KABl 2002 S. 39)
5. Achte Arbeitsrechtliche Regelung zur Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen (Sicherungsordnung) vom 28. Juni 1993, zuletzt geändert am 12. Januar 2007 (KABl 1993 S. 131, 2007 S. 4)

Kühlungsborn, 18. September 2007

Die Arbeitsrechtliche Kommission

Pilgrim
Vorsitzender