Arbeitsvertragsrichtlinien für den Bereich des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck (AVR.KW)

Zuletzt geändert am 17. Juni 2024 (ABl. EKKW 2024 S. 131 Nr. 99)

Anwendungsbereich
der Arbeitsvertragsrichtlinien für den Bereich
des Diakonischen Werks in Kurhessen-Waldeck
– AVR.KW –

Die AVR.KW gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deren Dienstverhältnisse der Regelungskompetenz der für den Bereich der Diakonie in Kurhessen-Waldeck zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission unterliegen.

I. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

§ 1
Diakonischer Auftrag, Dienstgemeinschaft

(1) [1]Die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) angeschlossenen Einrichtungen sind dem Auftrag verpflichtet, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu bezeugen. [2]Der diakonische Dienst ist Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche.

(2) [1]Alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft. [2]Von den Mitgliedern dieser Dienstgemeinschaft wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für die Nächste und den Nächsten entspricht.

(3) [1]Der diakonische Dienst geschieht im Auftrag Jesu Christi. [2]Wer sich aus anderen Beweggründen zu diesem Dienst bereitfindet, ist Mitarbeiterin und Mitarbeiter mit gleichen Rechten und Pflichten; sie bzw. er muss jedoch die evangelische Grundlage der diakonischen Arbeit anerkennen.

(4) Der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber erwächst aus dem Wesen der Dienstgemeinschaft die Pflicht zur Fürsorge für jede einzelne Mitarbeiterin und jeden einzelnen Mitarbeiter.

(5) [1]Von den Abweichungsmöglichkeiten in den Anlagen 14 und 17 der AVR.KW können Einrichtungen nur Gebrauch machen,

a) wenn auf alle Dienstverhältnisse der Einrichtung und der mit ihr verbundenen Einrichtungen, die Mitglied in einem Diakonischen Werk sind, die Arbeitsvertragsricht-

linien (AVR.KW) oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage angewandt werden.

b) Leiharbeitnehmer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt werden. Bei Einrichtungsträgern, in deren Einrichtungen insgesamt mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, ist eine kurzfristige Überbrückung im Sinne dieser Regelung anzunehmen, wenn nicht mehr als 5 v.H. der insgesamt im Jahresdurchschnitt beschäftigten Vollkräfte in den Einrichtungen des Trägers Leiharbeitnehmer i.S.d. AÜG sind. Bei der Ermittlung der Anzahl der Vollkräfte sind Teilzeitbeschäftigte anteilig zu berücksichtigen.

$_2$Beschäftigte, die mindestens in Höhe des AVR-Entgeltes beschäftigt werden, bleiben außer Betracht.

$_3$Erfüllen Einrichtungen am 01. Juli 2008 diese Voraussetzungen nicht, so können sie von den Abweichungsmöglichkeiten Gebrauch machen, wenn sie

- durch Dienstvereinbarung einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren zur vollständigen Anwendung der AVR.KW oder einer gleichwertigen Arbeitsvertragsgrundlage oder
- für drei Jahre eine abweichende Beschäftigungsquote für Leiharbeitnehmer festlegen.

$_4$Die vorgenannten Einschränkungen gegen die Abweichungsmöglichkeiten in Anlage 17 können nicht mehr geltend gemacht werden, nachdem ein Antrag nach Anlage 17 von der Arbeitsrechtlichen Kommission genehmigt worden ist. $_5$Soweit von der Möglichkeit eines Einbehalts nach Anlage 14 Gebrauch gemacht worden ist, gilt abweichend von § 45 eine Ausschlussfrist von 2 Monaten seit Fälligkeit der betreffenden zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung.

Anmerkung zu Abs. 5:

Gleichwertig ist eine Arbeitsvertragsgrundlage, die nach Maßgabe der jeweils anzuwendenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zustande gekommen ist sowie die für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Regelungen.

§ 1a
Geltungsbereich

(1) Die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) gelten für alle Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der EKD angeschlossen sind und die die Anwendung der AVR mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienstvertraglich vereinbaren.

(2) $_1$Ist für den Bereich eines oder mehrerer gliedkirchlich-diakonischer Werke eine Arbeitsrechtliche Kommission gebildet, gelten die AVR nach Maßgabe der gliedkirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelung. $_2$Entsprechendes gilt für die Freikirchen, die dem Diakonischen Werk der EKD angeschlossen sind.

Sonderregelung AVR - Fassung Ost -:

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den neuen Bundesländern gelten die AVR in dem Umfang und mit den Maßgaben, die die Arbeitsrechtliche Kommission beschlossen hat (AVR - Fassung Ost -).

§ 1b
Ausnahmen vom Geltungsbereich

Die AVR gelten nicht, sofern deren vollständige oder teilweise Anwendung nicht ausdrücklich schriftlich vereinbart ist, für:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen, seelischen oder sonstigen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird;

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern vorwiegend zu ihrer Betreuung;

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich zu ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern nicht Anlage 10 der AVR anzuwenden ist.

Übergangsregelung

Aus der Ausdehnung des Geltungsbereiches der AVR zum 1. Juli 2002 erwachsen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter keine Vergütungsansprüche für die Zeit vor dem 1. Juli 2002.

§ 1c
Geltungsbereich für Lehrkräfte

$_1$Für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (zum Beispiel Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen) gelten hinsichtlich der Regelungen der Arbeitszeit (§§ 9-9h AVR.KW) und der Vergütung (§§ 12-26a und Anlage 11 AVR.KW) die entsprechenden Regelungsbereiche des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) in der jeweils geltenden Fassung und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge.

$_2$Dieser Verweis gilt nicht für Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.

$_3$Für sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Schulen für Praktisch Bildbare und an den Schulen für Körperbehinderte (Erzieherin bzw. Erzieher) gelten bezüglich der Regelungen der Vergütung (§§ 12-26a und Anlage 11 AVR.KW) ebenfalls die vergleichbaren Regelungsbereiche des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) und hinsichtlich der Regelungen der Arbeitszeit die „Richtlinien

für die Tätigkeit sozialpädagogischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Schulen für Praktisch Bildbare und an den Schulen für Körperbehinderte“ in der jeweils geltenden Fassung und die diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Richtlinien.

Anmerkung:

Lehrkräfte sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

§ 1d
Geltungsbereich für Ärztinnen und Ärzte

Die Arbeitsbedingungen der Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte richten sich nach Anlage 8a.

§ 2
Allgemeine Dienstpflichten

(1) [1]Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen uneingeschränkt in den Dienst der diakonischen Arbeit zu stellen. [2]Sie bzw. er soll jederzeit bemüht sein, das fachliche Können zu erweitern. [3]Bei Ausübung ihres bzw. seines Dienstes hat sie bzw. er die für ihren bzw. seinen Arbeitsbereich bestehenden Gesetze und Verwaltungsbestimmungen sowie die durch Dienstanweisung oder Anordnung ihrer bzw. seiner Vorgesetzten gegebenen Weisungen zu beachten.

(2) Die von der einzelnen Einrichtung erlassene Dienstordnung ist für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter verbindlich.

§ 3
Besondere Dienstpflichten

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat über dienstliche Angelegenheiten, deren Geheimhaltung ihrer Natur nach geboten oder durch allgemeine bzw. besondere Weisung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren, und zwar auch noch nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

(2) [1]Die Übernahme einer bezahlten oder einer den Dienst beeinträchtigenden nicht bezahlten Nebenbeschäftigung bedarf der schriftlichen Genehmigung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber. [2]Die Versagung der Genehmigung ist schriftlich zu begründen.

(3) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers annehmen. [2]Werden einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter solche Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre bzw. seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat sie bzw. er dies der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

(4) Pflegliche Behandlung des Eigentums der Einrichtung und Sparsamkeit in seiner Verwendung gehören zu den Pflichten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

(5) Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter, die bzw. der seine Dienstpflichten verletzt, ist der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

§ 3a
Fort- und Weiterbildung

(1) Wird eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter auf Veranlassung und im Rahmen der Qualitätssicherung oder des Personalbedarfs der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträgerinnen bzw. Kostenträger bestehen, von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber

a) der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter, sofern sie bzw. er freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- und Weiterbildung das bisherige Entgelt (§ 14 Abs. 1) und ggf. die Besitzstandszulage (§ 14 Abs. 2 Buchst. b) fortgezahlt und

b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.

(2) $_1$Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Abs. 1, die auf Veranlassung und im Rahmen des Personalbedarfs der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers erfolgt, nach Maßgabe des Unterabs. 2 zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters oder aus einem von ihr bzw. ihm zu vertretenden Grunde endet. $_2$Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

$_3$Für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach Ende der Fort- und Weiterbildung wird 1/36 der Aufwendungen erlassen.

§ 4
Personalakten

(1) $_1$Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat das Recht auf Einsicht in ihre bzw. seine vollständigen Personalakten. $_2$Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen. $_3$Das Recht auf Einsicht in die Personalakten kann auch durch eine gesetzliche Vertreterin bzw. einen gesetzlichen Vertreter oder eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausgeübt werden. $_4$Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. $_5$Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann eine Bevollmächtigte bzw. einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen Gründen geboten ist.

(2) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie bzw. ihn ungünstig sind oder ihr bzw. ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. [2]Die Äußerung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist zu ihren bzw. seinen Personalakten zu nehmen.

(3) [1]Beurteilungen sind der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter unverzüglich bekanntzugeben. [2]Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

(4) Niederschriften über seelsorgerliche Angelegenheiten dürfen nicht in die Personalakten aufgenommen werden.

II. EINSTELLUNG - ÄRZTLICHE BETREUUNG - VERSETZUNG UND ABORDNUNG - PROBEZEIT

§ 5
Einstellung

(1) Die Einstellung in den diakonischen Dienst setzt die Bejahung des diakonischen Auftrags und die Bereitschaft zur Eingliederung in die Dienstgemeinschaft voraus (§ 1).

(2) Persönliche Eignung und die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten sind weitere Voraussetzungen für die Einstellung.

(3) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat auf Verlangen vor der Einstellung ihre bzw. seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer bzw. eines von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber bestimmten Ärztin bzw. Arztes nachzuweisen. [2]Die Kosten der Untersuchung trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber.

(4) [1]Der Dienstvertrag wird schriftlich abgeschlossen. [2]Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung des Dienstvertrages auszuhändigen. [3]Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. [4]Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch die AVR vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist. [5]Soweit in diesen Fällen nichts Anderes geregelt ist, gilt eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats.

(5) [1]Befristete Dienstverhältnisse dürfen nur auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters abgeschlossen werden oder wenn sachliche Gründe für die Befristung vorliegen (bestimmte Aufgaben von begrenzter Dauer, Vertretung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters oder zeitweilige Aushilfe). [2]Der Grund für die Befristung ist im Dienstvertrag anzugeben. [3]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, deren bzw. dessen Dienstverhältnis befristet ist, soll bei der Besetzung eines Dauerarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

(6) [1]Mehrere Dienstverhältnisse zu derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. [2]Anderenfalls gelten sie als ein Dienstverhältnis.

Sonderregelung zu Abs. 5

1. Zusätzlich zu den Befristungsgründen nach § 5 Abs. 5 AVR, § 14 Abs.1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge - TzBfG, können Dienstverhältnisse auch nach den Regelungen einer erleichterten Befristung nach § 14 Abs. 2 und Abs. 3 TzBfG begründet werden.
2. Vor Abschluss eines Dienstverhältnisses mit erleichterten Befristungen nach § 14 Abs. 2 und Abs. 3 TzBfG ist mit der Mitarbeitervertretung rechtzeitig die Notwendigkeit des Abschlusses eines solchen Dienstverhältnisses zu erörtern.
3. Es ist im Dienstvertrag anzugeben, dass es sich um ein Dienstverhältnis nach § 14 Abs. 2 bzw. Abs. 3 TzBfG handelt.
4. Die Dauer des Dienstverhältnisses soll grundsätzlich mehr als 12 Monate betragen.
5. Als Probezeit gelten abweichend von § 8 AVR bei Dienstverhältnissen:
   a) von mehr als 12 Monaten die ersten 8 Wochen des Dienstverhältnisses,
   b) von bis zu 12 Monaten die ersten 6 Wochen.
6. Als Kündigungsfristen gelten abweichend von § 30 AVR:
   a) innerhalb der Probezeit zwei Wochen zum Ende der Kalenderwoche,
   b) bei einem Dienstverhältnis, dass für eine längere Dauer als 12 Monaten vereinbart wurde, nach Ablauf der Probezeit sechs Wochen zum Schluss eines Kalendermonats.
7. [1]Ein Dienstverhältnis, das für eine Dauer von längstens 12 Monaten vereinbart wurde, kann nach Ablauf der Probezeit nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. [2]Als wichtiger Grund im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes gilt für eine Kündigung durch die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter auch die Aufnahme eines unbefristeten Dienstverhältnisses; zwischen den Dienstvertragsparteien soll Einvernehmen über eine angemessene Auslauffrist erzielt werden.
8. Vor Beendigung des Dienstverhältnisses hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber zu prüfen, ob die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter auf Dauer oder befristet weiterbeschäftigt werden kann.
9. Diese Regelung tritt am 01.01.2001 unter der Voraussetzung in Kraft, dass das unter Bezug genommene Teilzeit- und Befristungsgesetz ebenfalls in Kraft tritt.

Anmerkungen:

1Durch diese Regelung soll die Möglichkeit geschaffen werden, befristete Dienstverhältnisse abweichend von den Maßgaben zu begründen, die für Zweckbefristungen gelten. 2Für die Ausgestaltung der Dienstverhältnisse nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sind die Voraussetzungen von § 14 Abs. 2 bzw. Abs. 3 TzBfG zu beachten. 3Dies bedeutet, dass die Befristung eines Dienstverhältnisses keinen sachlichen Grund erfordert, wenn die Voraussetzungen für eine Befristung nach § 14 Abs. 2 oder Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz erfüllt sind.

4Gemäß Abs. 2 der hier getroffenen Sonderregelung ist mit der Mitarbeitervertretung vor Abschluss von befristeten Dienstverhältnissen, die auf § 14 Abs. 2 oder Abs. 3 TzBfG beruhen, rechtzeitig die Erforderlichkeit derartiger Vertragsgestaltungen zu erörtern. 5Diese Vorgabe begründet zwar kein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung in dieser personalwirtschaftlichen Frage, konkretisiert jedoch die Informations- und Beteiligungsrechte gem. 6§ 34 des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen im Bereich der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck und des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck in der Fassung vom 28. April 1999. 7Die Nichtbeachtung dieser Regelung kann dazu führen, dass die übergangene Mitarbeitervertretung ihre im konkreten Einzelfall weiterhin erforderliche Zustimmung zur befristeten Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern verweigert.

§ 6
Ärztliche Betreuung

(1) Bei gegebener Veranlassung kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber durch eine Vertrauensärztin bzw. einen Vertrauensarzt oder durch das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.

(3) 1Sofern der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter aus angeordneten ärztlichen Untersuchungen Kosten entstehen, die nicht anderweitig erstattet oder erlassen werden, sind sie von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zu übernehmen. 2Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auf ihren bzw. seinen Antrag bekanntzugeben.

§ 7
Versetzung und Abordnung

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann im Rahmen ihres bzw. seines Dienstvertrages aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auf einen anderen Arbeitsplatz in derselben Einrichtung umgesetzt oder in eine andere Einrichtung derselben Dienstgeberin bzw. desselben Dienstgebers versetzt oder abgeordnet werden. [2]Vor der Umsetzung, Versetzung oder Abordnung ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zu hören.

(2) Von einer Versetzung oder Abordnung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters soll Abstand genommen werden, wenn sie ihr bzw. ihm aus persönlichen Gründen nicht zumutbar ist (z. B. mit Rücksicht auf ihre bzw. seine Familie).

(3) Während der Probezeit (§ 8) ist eine Versetzung oder Abordnung nur mit Zustimmung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zulässig.

§ 8
Probezeit

Die ersten 6 Monate der Beschäftigung sind Probezeit, sofern nicht im Dienstvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

III. ARBEITSZEIT

§ 9
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. [2]Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von bis zu 24 Wochen oder einem halben Jahr zugrunde zu legen. [3]Beginn und Ende des Zeitraums für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist im Voraus festzulegen.

[4]Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer tätig sind, gilt § 9f.

(2) [1]Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. [2]Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden. [3]Durch Dienstvereinbarung kann sie auf über zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft fällt. [4]Die tägliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt von 12 Monaten bzw. einem Jahr acht Stunden täglich nicht überschreiten.

[6]Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu 10 Stunden täglich und durchschnittlich 48 Stunden in der Woche verlängert werden, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt.

[7]Für die Arbeitszeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gilt Anlage 8.

(3) [1]Die Arbeitszeit ist mindestens durch die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen zu unterbrechen (§ 4 ArbZG). [2]In Schichtbetrieben können bei Nachtarbeit im Sinne des Abs. 7 Unterabs. 5 durch Dienstvereinbarung die Ruhepausen auf bezahlte Kurzpausen (weniger als 15 Minuten) von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

[3]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. [4]In Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die Ruhezeit um eine Stunde gekürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

[5]Die Ruhezeit kann durch Dienstvereinbarung um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen wird. [6]Die Verkürzung der Ruhezeit darf höchstens einmal pro Woche oder zweimal in 14 Tagen erfolgen.

(3a)[1]Hat eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter länger als 60 Minuten ununterbrochen an einem Bildschirmgerät zu arbeiten (ständiger Blickkontakt zum Bildschirm oder laufender regelmäßiger Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage), wird nach Ablauf von jeweils 50 Minuten ununterbrochener Arbeit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Gelegenheit für eine fünf- bis zehnminütige Arbeitsunterbrechung gegeben. [2]Arbeitsunterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale nach Satz 1 nicht aufweisen, anfallen.

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

(5) [1]In Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

[2]Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, es sei denn, es stehen dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse entgegen. [3]Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. [4]Erfolgt der Ausgleich ausnahmsweise an einem Wo-

chenfeiertag, der auf einen Werktag fällt, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde das Stundenentgelt (§ 20a Abs. 3 Unterabs. 1) gezahlt.

5Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag wird durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

6Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an Heimschulen oder Internatsschulen beschäftigt werden, kann für dienstplanmäßige Arbeit an Wochenfeiertagen entsprechender Freizeitausgleich innerhalb der Schulferien erteilt werden. 7In diesen Fällen gilt Unterabs. 2 nicht. 8Die Freistellung nach § 9d ist in der Regel während der Schulferien zu gewähren.

(6) 1Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle (Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet). 2Durch Dienstvereinbarung kann Abweichendes geregelt werden.

(7) 1Woche ist der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.

2Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

3Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit zwischen Sonntag 0.00 Uhr und 24.00 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 9a) und Samstagen.

4Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

5Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

6Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. 7Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, bei denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

8Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat von einer Schichtart in eine andere (z.B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) vorsieht.

Anmerkung zu Abs. 1:

1Zur Durchführung des Altersteilzeitgesetzes kann für die Berechnung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein längerer Ausgleichszeitraum festgelegt werden.

[2]Für Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitsvertrag die Vereinbarung einer festen Wochenstundenzahl enthält, wird die Wochenstundenzahl in der Weise erhöht, dass das Verhältnis der neuen vereinbarten Wochenstundenzahl zu der ab 01.01.2012 geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit dem Verhältnis zwischen der am 31.12.2011 maßgebenden Wochenstundenzahl und der bis zum 31.12.2011 geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht. [3]Dies gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte, die dieser Erhöhung bis zum 29.02.2012 schriftlich widersprechen.

[4]Eine gleichbleibende Wochenstundenzahl gilt nicht als Verringerung der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 18 Abs. 6.

Anmerkung zu Abs. 7 Unterabs. 6 und 7

[1]Wechselschichten liegen vor, wenn in dem Arbeitsbereich rund um die Uhr an allen Kalendertagen gearbeitet wird. [2]Ist zu bestimmten Zeiten nur Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu leisten, ist diese Voraussetzung nicht erfüllt.

[3]Wechselschichtarbeit setzt voraus, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach dem Dienstplan in allen Schichten (Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht) zur Arbeit eingesetzt ist; Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst reichen nicht aus.

[4]Schichtarbeit erfordert gegenüber Wechselschichtarbeit keinen ununterbrochenen Fortgang der Arbeit über 24 Stunden an allen Kalendertagen, setzt jedoch ebenfalls sich ablösende Schichten voraus. [5]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss spätestens nach einem Monat in eine andere Schichtart (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) wechseln.

§ 9a
Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

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

(2) [1]Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12.00 Uhr Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. [2]Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter, der bzw. dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

Anmerkung zu Absatz 2:

Die nach Satz 1 zustehende Dienstbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder in Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren

Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12.00 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag, oder bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter regelmäßig arbeitsfreien Tag.

§ 9b
Nichtdienstplanmäßige Arbeit

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

(2) [1]Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszelt nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Entgeltberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. [2]Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

[3]Voraussetzung für die Anwendung des Unterabs. 1 ist bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die innerhalb der Einrichtung wohnen, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Einrichtung erbracht wird. [4]Unterabs. 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

§ 9c
Überstunden, Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte

(1) [1]Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 9) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. [2]Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen. [3]Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen. [4]Die im Rahmen des § 9 Abs. 3 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 9 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Entgeltberechnung als Überstunden.

[5]Für Teilzeitbeschäftigte darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden. [6]Mit Teilzeitbeschäftigten kann die Ableistung von Mehrarbeit für den Fall eines dringenden betrieblichen

Erfordernisses vereinbart werden. [7]Die bzw. der Teilzeitbeschäftigte kann die nach Satz 2 vereinbarte Mehrarbeit dann ablehnen, wenn diese für sie bzw. ihn unzumutbar ist.

(2) [1]Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. [2]Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. [3]Muss bei eintägigen Dienstreisen von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

(3) [1]Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. [2]Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) [1]Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. [2]Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.

(5) [1]Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. [2]Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden das Entgelt (§ 14 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. [3]Im Übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 20a Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt. [4]Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird das Überstundenentgelt (§ 20a Abs. 3 Unterabs. 2) gezahlt.

[5]Etwaige abweichende zwingende Fälligkeitsregelungen in Mindestlohnregelungen bleiben unberührt und sind zu beachten.

§ 9d
Arbeitszeit bei Veranstaltungen mit Fremdübernachtung

[1]Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Aufsichts- und/oder Betreuungsfunktion anlässlich von Veranstaltungen, die nicht am dienstmäßigen Arbeitsplatz erfolgen und ist ein Übernachten an diesem Ort erforderlich - wie Ferienfreizeiten, Seminare - wird an den Tagen der Veranstaltung die tägliche Arbeitszeit mit 10 Stunden berechnet. [2]§ 9 Abs. 2 Satz 1 und 2, § 9 Abs. 3 Satz 3 sowie § 9c Abs. 2 findet in der Zeit der Veranstaltung keine

Anwendung. [3]Im Anschluss an die Veranstaltung soll ein Freizeitausgleich gewährt werden. [4]Der Ausgleich soll zeitnah nach dem Ende der Veranstaltung erfolgen. [5]Ist ein Freizeitausgleich unmittelbar nach Beendigung der Veranstaltung nicht möglich, ist die Ruhezeit nach § 9 Abs. 3 Satz 3 einzuhalten. [6]Zu Gunsten der Mitarbeitenden kann durch Dienstvereinbarung eine abweichende Regelung getroffen werden.

§ 9e
– gestrichen –

§ 9f
Nachtarbeitnehmerinnen und Nachtarbeitnehmer

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Zeit von 23 bis 6 Uhr mehr als 2 Stunden arbeiten und dies

a) aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise in Wechselschicht oder

b) an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr,

sind Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer (im Sinne des Arbeitszeitgesetzes).

(2) [1]Die tägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten.

[2]Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden. [3]Für Zeiten, in denen Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer nicht gemäß Abs. 1 arbeiten, gilt der Ausgleichszeitraum des § 9 Abs. 1.

[4]Durch Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden verlängert wird, wenn innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden.

(3) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden täglich und durchschnittlich 48 Stunden in der Woche verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

[2]Für die Arbeitszeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gilt Anlage 8.

(4) [1]Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer im Sinne des Abs. 1 sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. [2]Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. [3]Die Kosten der Untersuchungen hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber zu tragen, sofern die Untersuchungen für die Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer nicht kostenlos durch eine Betriebsärztin bzw.

einen Betriebsarzt oder einen betrieblichen Dienst von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten angeboten werden.

(5) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer auf deren Verlangen auf einen für sie geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Gesundheit gefährdet oder

b) im Haushalt der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann oder

c) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann,

sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

(6) Es ist sicherzustellen, dass Nachtarbeitnehmerinnen bzw. Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 9g
Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG

Über die Regelung der Arbeitszeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen, sind Dienstvereinbarungen (z. B. über Arbeitszeitkonten) abzuschließen.

§ 9h
Dienstvereinbarung zu Jahres-Arbeitszeitkonten

(1) $_1$Durch Dienstvereinbarung können für die Mitarbeitenden jahresbezogene Arbeitszeitkonten geführt werden, in denen die geleistete Arbeitszeit gutgeschrieben wird. $_2$Abweichungen der individuell geleisteten Arbeitszeit gegenüber der dienstvertraglich zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit werden als Plus- oder Minusstunden festgehalten.

$_3$Plusstunden sind die über die jeweilige dienstvertraglich zu leistende durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus erbrachten Arbeitsstunden.

$_1$Minusstunden entstehen, wenn die Anzahl der tatsächlich in einer Woche geleisteten Arbeitsstunden geringer als die jeweilige dienstvertraglich zu leistende durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ist.

[4]Die Regelung gem. § 9c Abs. 1 Unterabs. 2 (Einschränkung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung) findet im Fall von Arbeitszeitkonten keine Anwendung.

(2) Das Jahres-Arbeitszeitkonto tritt an die Stelle des halbjährlichen bzw. 24-wöchigen Ausgleichszeitraums gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2.

(3) [1]Arbeitsstunden, die dem Arbeitszeitkonto als Plusstunden gutgeschrieben werden, sind keine zeitzuschlagspflichtigen Überstunden. [2]Plusstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeitenden zu verteilen.

(4) Die Dienstvereinbarung muss folgende Festlegungen enthalten und Rahmenbedingungen einhalten:

1. Festlegung des persönlichen Geltungsbereichs, also Beschreibung der betroffenen Mitarbeiter(gruppen) bzw. der betroffenen (Arbeits-)Bereiche.
2. Festlegung von Beginn und Ende des Jahreszeitraums, der dem Arbeitszeitkonto zu Grunde liegt.
3. [1]Festlegung der Grenzen für die Plus- und Minusstunden im persönlichen Arbeitszeitkonto der Mitarbeitenden. [2]Plusstunden dürfen in der Dienstvereinbarung höchstens bis zum fünffachen der jeweils dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit (bei Vollzeitbeschäftigung derzeit (39 x 5 =) 195 Stunden) zugelassen werden. [3]Über die in der Dienstvereinbarung festgelegte Grenze hinausgehende Plusstunden der Mitarbeitenden sind zeitzuschlagspflichtige Überstunden, die dem Arbeitszeitkonto nicht mehr gutgeschrieben werden können, sondern auszubezahlen sind. [4]Minusstunden dürfen in der Dienstvereinbarung höchstens bis zum 1,5-fachen der jeweils dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit (bei Vollzeitbeschäftigung derzeit (39 x 1,5 =) 58,5 Stunden) zugelassen werden.
4. [1]Festlegung, in welchen Zeitblöcken ein Zeitausgleich der Mitarbeitenden bei einem Zeitguthaben des Arbeitszeitkontos erfolgen kann (stundenweise, halbe Tage, ganze Tage oder zusammenhängende Zeiträume).

   [2]Einem Antrag von Mitarbeitenden auf Plusstunden-Ausgleich ist stattzugeben, es sei denn, dass dringende dienstliche Belange oder Zeitausgleichs- bzw. Urlaubswünsche anderer Mitarbeitenden, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegenstehen.
5. Festlegung, dass Minusstunden nur insoweit mit Erholungsurlaubstagen verrechnet werden dürfen, als der Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz nicht berührt wird; eine Verrechnung ist nur zulässig, wenn die/der Mitarbeitende dies beantragt und die Verrechnung in den letzten 3 Monaten des Jahreskonto-Zeitraums, vor Antritt einer Elternzeit, einer Beurlaubung nach § 29a oder zum Ende des Dienstverhältnisses erfolgt.

6. Festlegung, wie viele Plus- bzw. Minusstunden am Ende des Jahres auf das Konto des Folgejahres übertragen werden können und Festlegung, welche Regelung für evtl. übersteigende Plus- bzw. Minusstunden gelten soll. Die Dienstvereinbarung kann auch vorsehen, dass - innerhalb der zulässigen Höchstgrenzen - sämtliche Plus- bzw. Minusstunden in das neue Arbeitszeitkonto übertragen werden.
7. Festlegung, dass bei dienstplanmäßiger oder betriebsüblich festgesetzter Arbeitszeit eine Ankündigungsfrist für die Anordnung von zusätzlicher Arbeitszeit und für den Wegfall von durch Dienstplan oder betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden zu beachten ist; diese Frist soll mindestens 24 Stunden betragen;
8. [1]Festlegung, dass mit Beendigung des Dienstverhältnisses, vor Antritt einer Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und vor Antritt einer Beurlaubung nach § 29a AVR das Arbeitszeitkonto auszugleichen ist. [2]Plusstunden, die nicht in Freizeit ausgeglichen werden können, sind zeitanteilig mit dem Urlaubsentgelt zu vergüten. [3]Minusstunden, die vom Mitarbeiter nicht mehr als Arbeitsleistung erbracht werden können, sind bei dem Entgelt als nicht erbrachte Arbeitszeit zu berücksichtigen, es sei denn, der Dienstgeber hat die Minusstunden durch entsprechende Dienstplangestaltung angeordnet.
9. Festlegung, dass bei Abwesenheitszeiten, in denen die Vergütung fortzuzahlen ist (z.B. Erholungsurlaub, Arbeitsunfähigkeit), entweder die dienstplanmäßig oder betriebsüblich festgesetzte Arbeitszeit (Ausfallprinzip) oder die durchschnittlich auf einen Arbeitstag entfallende Arbeitszeit (Durchschnittsprinzip) zu berücksichtigen ist;
10. [1]Festlegung, in wie weit eine Erkrankung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters während eines Freizeitausgleichs nicht auf den Freizeitausgleich anzurechnen ist. [2]Ab dem dritten Tag einer Erkrankung ist die Nichtanrechnung der Krankheitszeiten verpflichtend vorzusehen. [3]Zu berücksichtigen sind nur Krankheitszeiten, die durch ärztliches Attest nachgewiesen sind.
11. Nennung der Arbeitszeitgestaltungen, bei denen abweichend von Abs. 3 zeitzuschlagspflichtige Überstunden entstehen (verpflichtend gem. Abs. 4 Nr. 3 Satz 3 bei Überschreitung der festgelegten Plus-Stunden-Grenze; evtl. weitere Regelungen nach Abs. 5 Nr. 2).
12. Festlegung, dass die Arbeitszeit des Mitarbeiters - soweit nicht § 9h Abweichungen zulässt - im Übrigen unter Beachtung der Arbeitszeitregelungen der AVR und der gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit festgesetzt wird;
13. Festlegungen über die Art der Führung und Kontrolle der Arbeitszeitkonten der Mitarbeitenden;
14. Festlegung der Laufzeit der Dienstvereinbarung. Festlegung, dass die Nachwirkung der Dienstvereinbarung ausgeschlossen wird.

(5) Die Dienstvereinbarung kann über die Inhalte gem. Abs. 4 hinaus weitere Regelungen enthalten, z.B.

1. Festlegung, dass prozentual festgelegte Zeitzuschläge (§ 20a AVR) und/oder die Vergütung für Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienstzeiten (Anlage 8 AVR) in Stunden umgerechnet und einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden;
2. Festlegung, bei welchen Inanspruchnahmen von Arbeitszeit (über die Regelung in Abs. 4 Nr. 3 hinaus) zeitzuschlagspflichtige Überstunden entstehen; z.B., wenn über den geltenden Dienstplan bzw. die betriebsübliche Arbeitszeit hinaus ein zusätzlicher Dienst geleistet wird und die Ankündigung kurzfristiger als mit einer in der Dienstvereinbarung festzulegenden Frist erfolgt;
3. Festlegung, ob und in welcher Weise für Teilzeitbeschäftigte Sonderregelungen bei der Umsetzung der Arbeitszeitkonten gelten sollen;
4. Regelungen zur Insolvenzsicherung, die über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehen.

(6) [1]Bestehende betriebliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten sind auf ihre Übereinstimmung mit § 9h zu prüfen und ggf. anzupassen. [2]Insofern können in der Dienstvereinbarung Übergangsregelungen und -fristen vorgesehen werden.

§ 9i
Langzeitkonten (Wertguthabenvereinbarungen)

[1]Langzeitkonten basieren auf dem Prinzip, dass Mitarbeitende Arbeitsentgeltbestandteile in ein Wertguthaben im Sinne des § 7b SGB IV einbringen, um diese erst zu einem späteren Zeitpunkt für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen. [2]Insbesondere soll damit eine „Sabbat-Zeit“ oder der vorgezogenen Eintritt in den Ruhestand ermöglicht werden.

[3]Langzeitkonten verfolgen nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen.

(1) Durch schriftliche Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag kann im Rahmen der gesetzlichen Regelungen (z.B. §§ 7 Abs. 1a, 7b ff., 23b SGB IV) für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter ein Langzeitkonto eingerichtet werden.

(2) In der Vereinbarung sollen insbesondere Regelungen

a) zum Aufbau von Wertguthaben (Ansparphase) und zum Abbau von Wertguthaben (Freizeitphase(n)),

b) zu Verwendungsmöglichkeiten des Wertguthabens,

c) zur Anlage und Insolvenzsicherung des Wertguthabens,

d) für den Fall der Arbeitsunfähigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters und

e) für Störfälle bzw. den Fall der vorzeitigen Beendigung des Wertguthabens getroffen sowie

f) Hinweise auf die Übertragbarkeit des Wertguthabens aufgenommen werden.

(3) [1]In das Langzeitkonto können Ansprüche aus Arbeitsentgelt (Geldwerte) und geleistete Arbeitszeiten (Zeitwerte) eingebracht werden. [2]Zeitwerte werden in Geldwerte umgewandelt.

[2]Zum Aufbau von Wertguthaben kommt insbesondere die Einbringung von Teilen des monatlichen Bruttoentgelts, z.B. durch eine Reduzierung des monatlich auszuzahlenden Grundentgelts unter Beibehaltung der tatsächlich zu leistenden Arbeitszeit, in Betracht.

[3]Es kann auch die Einbringung anderer Arten von Gehaltsbestandteilen vereinbart werden, z. B.

- Einmalzahlungen, wie z.B. die Jahressonderzahlung gem. Anlage 14 AVR;
- in Geldwerte umgewandelte Zeitgutschriften aus der Übertragung eines Plus-Stundensaldos aus einem Jahresarbeitszeitkonto (§ 9h);
- der Geldwert von Urlaubsansprüchen, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen.

[4]Durch die Umwandlungen dürfen die regelmäßigen Bezüge der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeitenden nicht unter die Grenze der geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 SGB IV fallen, es sei denn, vor der Umwandlung bestand bereits eine geringfügige Beschäftigung.

(4) [1]Über die Freizeitphase(n) und das während der Zeiten der Freistellung bzw. während der Verringerung der Arbeitszeit zu zahlende Entgelt soll mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine gesonderte schriftliche Vereinbarung getroffen werden. [2]Das für Zeiten der Freistellung vereinbarte monatliche Entgelt darf nicht unangemessen von dem für die vorangegangenen zwölf Kalendermonate abweichen, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde.

(5) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe ihres bzw. seines im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens zu unterrichten.

(6) [1]Das Wertguthaben der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters einschließlich des darauf entfallenden Dienstgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist mindestens nach den gesetzlichen Regelungen gegen Insolvenz zu sichern. [2]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter unverzüglich über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn das Wertguthaben die in § 7e Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV genannten Voraussetzungen erfüllt.

(7) Durch Dienstvereinbarung können Grundsätze zu Langzeitkonten geregelt werden, z.B. begünstigter Personenkreis, Festlegung der in das Wertguthaben einbringbaren Leis-

tungen, Verwendungsmöglichkeiten des Wertguthabens, Rahmenregelungen hinsichtlich der Dauer und der Platzierung der Anspar- und Freizeitphasen, Regelungen zur Anlage und zur Insolvenzsicherung des Wertguthabens sowie Regelungen bei Vorliegen einer längeren Erkrankung.

§ 10
Fernbleiben vom Dienst

(1) [1]Fernbleiben vom Dienst bedarf grundsätzlich der vorherigen Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers. [2]Wenn die vorherige Einholung der Zustimmung nicht möglich war, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Dienstvorgesetzte bzw. den Dienstvorgesetzten unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten und ihre bzw. seine Genehmigung einzuholen. [3]Bei nicht genehmigtem Fernbleiben hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Fortzahlung der Dienstbezüge; darüber hinaus kann nicht genehmigtes Fernbleiben vom Dienst die Kündigung des Dienstverhältnisses nach sich ziehen.

(2) [1]Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ihrer bzw. seiner Dienststelle unverzüglich Anzeige zu erstatten. [2]Dauert eine durch Erkrankung oder Unfall verursachte Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über die Dienstunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle vorzulegen. [3]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter trägt etwaige Kosten dieser Bescheinigung. [4]Die Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit gilt nicht für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, für die eine elektronische ärztliche Bescheinigung zur Arbeitsunfähigkeit erstellt wird. [5]Sie müssen zum Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Dienstgeber zu den in den Sätzen 2, 6, 7 und 15 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen lassen. [6]In besonderen Einzelfällen ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. [7]Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. [8]Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung. [9]Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dienstunfall herbeigeführt, so ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter darüber hinaus verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber sobald wie möglich eine genaue Schilderung des Hergangs des Unfalls zu geben.

[10]Hält sich die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist sie bzw. er darüber hinaus verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. [11]Die durch

die Mitteilung entstehenden Kosten hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber zu tragen. [12]Darüber hinaus ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, wenn sie bzw. er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. [13]Kehrt eine arbeitsunfähig erkrankte Mitarbeiterin bzw. ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter in das Inland zurück, ist sie bzw. er verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

[14]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihr bzw. ihm nach Unterabs. 1 Satz 5 und Unterabs. 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Verletzung dieser Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

[15]Die Verpflichtung zur Vorlage einer Bescheinigung nach Abs. 2 Unterabs. 1 besteht für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter auch nach Ablauf der Frist für die Zahlung der Krankenbezüge und des Krankengeldzuschusses nach § 24 Abs. 2 und 4.

(3) [1]Bei einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation im Sinne des § 24 Abs. 1 Unterabs. 2 ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger oder eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme unverzüglich vorzulegen. [2]Abs. 2 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

Anmerkung zu Abs. 2

Der allgemeine Arbeitstag der Dienststelle im Sinne von Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 ist der allgemeine Arbeitstag der Personalstelle der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers.

§ 11
Dienstbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgelts (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

a)	Niederkunft der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin	1 Arbeitstag,

b)	Tod des Ehegatten, der Ehegattin, des eingetragenen Lebenspartner, der eingetragenen Lebenspartnerin, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage,
c)	Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag,
d)	25-, 40- und 50jähriges Dienstjubiläum	1 Arbeitstag,
e)	Schwere Erkrankung	
	aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt,	1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
	bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
	cc) einer Betreuungsperson, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter deshalb die Betreuung ihres bzw. seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss,	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f)	Ärztliche Behandlung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten,
g)	Kirchliche Trauung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters	1 Arbeitstag,
h)	Taufe eines Kindes	1 Arbeitstag,
i)	Konfirmation eines Kindes	1 Arbeitstag.

Fällt in den Fällen der Buchstaben g) bis i) der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Freistellung.

(2) [1]Bei Erfüllung kirchlicher und allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Dienstbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend machen kann. [2]Die fortgezahlten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. [3]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber abzuführen.

(3) Dienstbefreiung kann, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, gewährt werden zur Teilnahme an Veranstaltungen des Deutschen Evangelischen Kirchentages und des Deutschen Katholikentages.

(4) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Tagen gewähren.

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

Anmerkung zu Absatz 1

Befristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren.

Anmerkungen zu Absatz 4

1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 28 Abs. 10 Unterabs. 2 genannten Bezüge.
2. Zu den "begründeten Fällen" im Sinne des Absatzes 4 Unterabsatz 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Dienstbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

IV. BESCHÄFTIGUNGSZEIT, DIENSTZEIT

§ 11a
Beschäftigungszeit

(1) [1]Beschäftigungszeit ist die bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber in einem Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen worden ist. [2]Ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aus ihrem bzw. seinem Verschulden oder auf ihren

bzw. seinen eigenen Wunsch aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden, so gelten vor dem Ausscheiden liegende Zeiten nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass sie bzw. er das Dienstverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge der Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

(2) Übernimmt eine Dienstgeberin bzw. ein Dienstgeber eine Einrichtung, so werden der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter die bei der Einrichtung zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Abs. 1 als Beschäftigungszeit angerechnet, wenn in dieser Einrichtung die AVR oder den AVR entsprechende Regelungen galten.

Übergangsregelung

Geringfügige Beschäftigungen im Sinne des § 8 SGB IV werden bei der Berechnung der Beschäftigungszeit nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 30. Juni 2002 zurückgelegt worden sind.

§ 11b
Dienstzeit

(1) Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit und die nach den Abs. 2 bis 5 anzurechnenden Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind.

(2) Anzurechnen sind die Zeiten einer beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachten Tätigkeit:

a) bei der EKD und ihren Gliedkirchen, bei den evangelischen Freikirchen sowie bei den Gemeinden, sonstigen Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen öffentlichen oder privaten Rechts dieser Kirchen,

b) beim Diakonischen Werk der EKD, bei den Diakonischen Werken der Gliedkirchen sowie den ihnen angeschlossenen Einrichtungen und Verbänden ohne Rücksicht auf deren Rechtsform,

c) bei kirchlichen, missionarischen oder diakonischen Dienststellen, Werken und Einrichtungen im Ausland, die mit der Evangelischen Kirche in Deutschland, ihrem Diakonischen Werk, mit den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland und mit deren Diakonischen Werken verbunden sind,

d) im Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche und des Deutschen Caritasverbandes oder eines ihm angeschlossenen Mitgliedes,

e) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Bereich der Bundesrepublik und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören,

f) bei kommunalen Spitzenverbänden,

g) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,

h) im staatlichen Gesundheits- und Sozialwesen der ehemaligen DDR bis 03.10.1990, sofern es sich um mit in diakonischen Einrichtungen vergleichbare Tätigkeiten handelt.

(3) [1]Die in Abs. 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aus ihrem bzw. seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist. [2]Dies gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Anschluss an das bisherige Dienstverhältnis zu einer anderen Einrichtung derselben Dienstgeberin bzw. desselben Dienstgebers oder zu einer anderen Dienstgeberin bzw. einem anderen Dienstgeber des kirchlichen oder diakonischen Dienstes im Sinne von Abs. 2 Buchst. a) bis d) oder des öffentlichen Dienstes im Sinne von Abs. 2 Buchst. e) bis g) oder des staatlichen Gesundheits- und Sozialwesens der ehemaligen DDR im Sinne von Abs. 2 Buchst. h) übergetreten ist oder wenn sie bzw. er das Dienstverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder in Ausübung oder infolge der Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

(4) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeiten kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(5) Anzurechnen sind ferner

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

b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchst. a) anzurechnen sind; Abs. 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Anmerkung zu § 11b Abs. 2 Buchst. a) und b)

Anzurechnen sind auch Zeiten verbrachter Tätigkeit in den neuen Bundesländern, als die Evangelische Kirche und ihre Diakonie wegen der Teilung Deutschlands organisatorisch getrennt waren.

Übergangsregelung Nr. 1

Innerhalb des über den 31. Oktober 1991 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses bleibt die vor dem 1. November 1991 erreichte Dienstzeit unberührt.

Übergangsregelung Nr. 2

Geringfügige Beschäftigungen im Sinne des § 8 SGB IV werden bei der Berechnung der Dienstzeit nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 30. Juni 2002 zurückgelegt worden sind.

§ 11c
Ausschlussfrist

[1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Aufforderung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber nachzuweisen. [2]Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. [3]Kann der Nachweis aus einem von der Mitarbeiterin bzw. vom Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag zu verlängern.

V. EINGRUPPIERUNG

§ 12
Eingruppierung

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist nach den Merkmalen der übertragenen Tätigkeiten in die Entgeltgruppen gemäß der Anlage 1 eingruppiert. [2]Die Tätigkeiten müssen ausdrücklich übertragen sein (z. B. im Rahmen von Aufgaben- oder Stellenbeschreibungen). [3]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie bzw. er eingruppiert ist. [4]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die Entgeltgruppe der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen.

(2) [1]Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgt in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale sie bzw. er erfüllt und die der Tätigkeit das Gepräge geben. [2]Gepräge bedeutet, dass die entsprechende Tätigkeit unverzichtbarer Bestandteil des Arbeitsauftrages ist.

(3) [1]Für die Eingruppierung ist nicht die berufliche Ausbildung, sondern allein die Tätigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters maßgebend. [2]Entscheidend ist die für die Ausübung der beschriebenen Tätigkeit in der Regel erforderliche Qualifikation, nicht die formale Qualifikation der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

(4) [1]Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters richtet sich nach den Obersätzen der Entgeltgruppe, die für die Tätigkeitsbereiche in den Untersätzen näher beschrieben werden. [2]Den Sätzen sind Richtbeispiele zugeordnet, die häufig anfallende Tätigkeiten in dieser Eingruppierung benennen.

(5) Wird der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit übertragen,

die in ihrer Gesamtheit den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bzw. seiner bisherigen Gruppe entspricht, so ist sie bzw. er mit Beginn des Kalendermonats, in dem ihr bzw. ihm die höherwertige Tätigkeit übertragen wird, gemäß Abs. 1 Satz 1 in die höhere Gruppe einzugruppieren.

(6) [1]Zur weiteren Differenzierung der Eingruppierung kann eine monatliche Tätigkeitszulage gewährt werden. [2]Die Zulage beträgt 25 v.H. oder 50 v.H. des Unterschiedsbetrages zum Grundentgelt (§ 15), das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zustehen würde, wenn sie oder er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre. [3]Es ist die individuelle Stufe maßgeblich. [4]Die Gewährung der Tätigkeitszulage erfolgt aufgrund einer Dienstvereinbarung.

Überleitungsregelung zu § 12:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. Juni 2008 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Juli 2008 fortbesteht und die nach den Vorschriften des bis zum 30. Juni 2008 geltenden § 12 eingruppiert sind, sind mit Wirkung ab 1. Juli 2008 in den Eingruppierungskatalog gemäß der Anlage 1 einzugruppieren.

§ 13
Eingruppierung bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) [1]Wird der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere, von ihr bzw. ihm überwiegend auszuübende Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bzw. seiner bisherigen Gruppe entspricht, und hat sie bzw. er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie bzw. er für den Kalendermonat, in dem sie bzw. er mit der ihr bzw. ihm übertragenen höherwertigen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage. [2]Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt (§ 14 Abs. 1) in der höheren und in derjenigen Gruppe, in der die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eingruppiert ist.

(2) [1]Wird der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter vertretungsweise eine andere, von ihr bzw. ihm überwiegend auszuübende Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bzw. seiner Entgeltgruppe entspricht, und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält sie bzw. er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage gemäß Abs. 1 Satz 2 für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. [2]Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich.

VI. ENTGELT

§ 14
Die Bestandteile des Entgeltes

(1) Das Entgelt der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters besteht aus dem Grundentgelt (§ 15), ggf. der Tätigkeitszulage (§ 12 Absatz 6) und dem Kinderzuschlag (§ 19a).

(2) Neben dem Entgelt erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter

a) Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge gemäß Anlage 7a,

b) ggf. eine Besitzstandszulage (§ 18),

c) der Entgeltgruppen 3 und 4 in der Pflege und Betreuung eine monatliche Zulage in Höhe von 80 €,

d) deren Tätigkeit durch ausdrückliche Anordnung die ständige Vertretung anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfasst, eine monatliche Zulage in Höhe von 50 v. H. der Differenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe. Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen,

e) ggf. eine Betreuungs- und Erziehungsdienstzulage (§ 19),

f) die bzw. der in der Pflege oder Betreuung im Sinne des § 1 Absatz 2 und Absatz 4 der 6. Pflegearbeitsbedingungenverordnung (6. PflegeArbbV) in einem Pflegebetrieb im Sinne von § 1 Absatz 1 6. PflegeArbbV oder in einem Hospiz tätig ist und deren bzw. dessen Entgelt sich nach der Anlage 2 für Einrichtungen der stationären Altenhilfe oder Diakoniestationen (gültig ab 01.03. bzw. 01.05.2023) bemisst, vom 1. Mai 2024 bis zum 31. August 2024 eine weitere monatliche Zulage:

in der Entgeltgruppe 3, Einarbeitungsstufe in Höhe von 214,- €

in der Entgeltgruppe 3, Basisstufe in Höhe von 92,- €

in der Entgeltgruppe 4, Einarbeitungsstufe in Höhe von 204,- €

in der Entgeltgruppe 4, Basisstufe in Höhe von 72,- €,

vom 1. Mai 2024 bis zum 31. August 2024 eine monatliche Zulage:

in der Entgeltgruppe 5, Einarbeitungsstufe in Höhe von 59,- €

in der Entgeltgruppe 7, Einarbeitungsstufe in Höhe von 161,- €.

(3) Sonstige Zuwendungen werden nach den Anlagen 12 und 14 in der jeweils gültigen Fassung gezahlt.

§ 15
Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Das Grundentgelt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemisst sich gemäß der Entgelttabelle der Anlage 2 nach Stufen (Einarbeitungsstufe, Basisstufe und Erfahrungsstufe 1 und Erfahrungsstufe 2).

(2) $_1$Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen eine Tätigkeit erstmals übertragen wird, erhalten das Grundentgelt nach der Einarbeitungsstufe ihrer Entgeltgruppe. $_2$Die Einarbeitungszeit in der Einarbeitungsstufe in der jeweiligen Entgeltgruppe richtet sich nach den in der Entgelttabelle angegebenen Monaten. $_3$Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen 1 und 2 entfällt die Einarbeitungsstufe.

(3) $_1$Nach der Einarbeitungszeit erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Grundentgelt ihrer Entgeltgruppe nach der Basisstufe. $_2$Die Erfahrungszeit in der Basisstufe für die jeweilige Entgeltgruppe richtet sich nach den in der Entgelttabelle angegebenen Monaten. $_3$In der Erfahrungszeit erwerben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Organisations- und Berufskenntnisse.

(4) $_1$Nach der Erfahrungszeit erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund des Zugewinns an Organisations- und Berufskenntnissen das Grundentgelt ihrer Entgeltgruppe aus der Erfahrungsstufe 1. $_2$In den Entgeltgruppen 5 bis 13 erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer weiteren Erfahrungszeit ihr Grundentgelt aus der Erfahrungsstufe 2.

(5) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(5a) $_1$Zur Deckung des Personalbedarfs (Personalgewinnung und -bindung) kann Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern abweichend von Absatz 2 bis 4 ein um bis zu zwei Stufen ho□heres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. $_2$Haben Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen bei Vorliegen der Voraussetzungen aus Satz 1 ein bis zu 20 v.H. der Basisstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe ho□heres Entgelt gezahlt werden.

(6) $_1$Nachgewiesene förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeit der letzten fünf Jahre vor der Einstellung oder Höhergruppierung werden auf die Zeiten des Erreichens der Basis- oder der Erfahrungsstufe angerechnet. $_2$Sofern in den Zeitraum der letzten 5 Jahre Elternzeit ohne berufliche Tätigkeit gefallen ist, erhöht sich der berücksichtigungsfähige Zeitraum um die Dauer der Elternzeit, höchstens aber auf acht Jahre. $_3$Die anzurechnenden Berufszeiten werden am Beginn des Dienstverhältnisses bzw. zum Zeitpunkt der Höhergruppierung festgestellt.

(7) $_1$Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Zeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Aufforderung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber nachzuweisen. $_2$Zeiten für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht

wird, werden nicht angerechnet. [3]Kann der Nachweis aus einem von der Mitarbeiterin bzw. vom Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf Antrag zu verlängern.

§ 16
Neufestsetzung des Grundentgeltes wegen geänderter Voraussetzungen

(1) Bei einer Höhergruppierung (§ 12) erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, das Grundentgelt aus der höheren Entgeltgruppe, mindestens entsprechend der Basisstufe, wobei das bisherige Entgelt nicht unterschritten werden darf.

(2) Bei einer Herabgruppierung (§ 31) erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vom Beginn des auf die Wirksamkeit der Herabgruppierung folgenden Monats an, das Grundentgelt aus der niedrigeren Entgeltgruppe, mindestens entsprechend der Basisstufe.

§ 17
aufgehoben

§ 18
Besitzstandregelung

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. Juni 2008 bereits in einem Dienstverhältnis stehen und deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung), das ihnen am 01. Juli 2008 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.

[2]Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung und dem Jahresentgelt, geteilt durch 13, errechnet

$$\frac{\text{Vergleichsjahresvergütung minus Jahresentgelt}}{13}$$

[3]Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12,8214-fache der am 01. Juni 2008 zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich dem Urlaubsgeld nach Anlage 13. [4]Zur Monatsvergütung in diesem Sinne gehören die Grundvergütung gemäß §§ 15 bis 17a, der Ortszuschlag der Stufen 1 und 2 gemäß § 19 Abschnitt B. Abs. 1 und Abs. 2 und die Allgemeine Zulage gemäß Anlage 7, ggf. eine Vergütungsgruppenzulage und weitere regelmäßig gewährte Zulagen aus den Einzelgruppenplänen.

[5]Ruht das Dienstverhältnis oder besteht anstelle einer Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder während einer Beurlaubung nach § 29a, ist die Monatsvergütung gemäß Abs. 1 Unterabs. 2 so zu berechnen, als ob die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Monat Juni 2008 die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Beurlaubung bzw. vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

[6]Das Jahresentgelt errechnet sich als das 13fache des Entgeltanspruches, den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter am 01. Juli 2008 gemäß den §§ 12, 15, 15a i.V.m. Anlage 3 (2008) hat. [7]Dem Entgeltanspruch sind die Zulagen nach § 14 Abs. 2 Buchst. c) und d) (Fassung 01.07.2008) hinzuzurechnen.

[8]Die monatliche Vergleichsvergütung ist die Vergleichsjahresvergütung, dividiert durch 13.

(2) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren monatliche Vergleichsvergütung weniger als 105 v.H. des Entgeltes der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe nach Anlage 2 (2008) beträgt, erhalten die Besitzstandszulage als aufzehrbare persönliche Zulage. [2]Die persönliche Zulage wird durch Stufensteigerungen und das Anheben der Tabellenwerte nach § 15a (Fassung: 01.07.2008) aufgezehrt.

(3) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren monatliche Vergleichsvergütung mindestens 105 v.H. aber weniger als 110 v.H. des Entgeltes der Basisstufe ihrer Entgeltgruppe nach Anlage 2 (2008) beträgt, erhalten ihr Entgelt aus der Sonderstufe ihrer Entgeltgruppe gemäß Anlage 5 (2008). [2]Abweichend von Abs. 1 Unterabs. 5 errechnet sich das Jahresentgelt als das 13-fache des Entgeltanspruchs aus der Sonderstufe gemäß Anlage 5 (2008).

[3]Die Sonderstufe jeder Entgeltgruppe beträgt am 01. Juli 2008 105 v.H. des Entgeltes der Basisstufe nach Anlage 2 (2008). [4]Zum 01. Juli jedes folgenden Jahres wird diese Stufe um 1,25 Prozentpunkte bis auf 110 v.H. angehoben.

[5]Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Besitzstandszulage als aufzehrbare persönliche Zulage. [6]Die persönliche Zulage wird durch das Anheben des Sonderstufenwertes aufgezehrt.

(4) [1]Die Absätze 2 und 3 gelten nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppen 1 bis 3. [2]Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Besitzstandszulage als persönliche Zulage. [3]Die persönliche Zulage wird durch Stufensteigerungen und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 3 durch das Anheben der Tabellenwerte nach § 15a (Fassung: 01.07.2008) reduziert.

(5) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren monatliche Vergleichsvergütung mindestens 110 v.H. des Entgeltes der Basisstufe ihrer Entgeltgruppen nach Anlage 2 (2008) beträgt, erhalten das Entgelt ihrer Entgeltgruppe in Höhe von 110 v.H. der Basisstufe nach Anlage 2 (2008), (entspricht den Endstufen der Anlage 5; 2008). [2]Abweichend von Abs. 1 Unterabs. 5 Satz 1 errechnet sich das Jahresentgelt als das 13-fache des 110%igen Entgeltanspruchs der Basisstufe der jeweiligen Entgeltgruppe nach Anlage 2 (2008). [3]Die Höhe der Besitzstandszulage entspricht der Differenz zwischen der monatlichen Vergleichsvergütung und 110 v.H. aus Satz 1. [4]Die nicht aufzehrbare, unwiderrufliche, statische Besitzstandszulage nimmt an Entgelterhöhungen nicht teil.

(6) [1]Verringert sich nach dem 01. Juli 2008 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, reduziert sich ihre bzw. seine Besitzstandszulage im

selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. 2Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Besitzstandszulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf.

(7) Die Besitzstandszulage reduziert sich bei einer Höhergruppierung um 50 v.H. des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt aus der bisherigen Entgeltgruppe und dem Entgelt nach der Höhergruppierung.

(8) Wechselt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einvernehmlich zu einer anderen Dienstgeberin bzw. zu einem anderen Dienstgeber im Dienststellenverbund i. S. des § 6a MVG.EKD, wird die persönliche Zulage weiter gezahlt.

Anmerkung zu Abs. 8:

Die Regelung nach § 6a MVG.EKD lautet wie folgt: „Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden.“

Sonderregelung AVR.KW- Fassung Ost

In § 18 tritt anstelle der „Anlage 2 (2008)" die „Anlage 2 (2008) - Ost -".

In Abs. 1 Unterabs. 1 tritt anstelle des „12,8214fache" das „12,616-fache".

In Abs. 1 Unterabs. 2 tritt an die Stelle „der Anlage 3 (2008)" „die Anlage 3 (2008) - Ost -".

In Abs. 3 Unterabs. 1 tritt an die Stelle der „Anlage 5 (2008)" die „Anlage 5 (2008) - Ost -".

§ 19
Betreuungs- und Erziehungsdienstzulage

(1) 1Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Einrichtungen der Eingliederungshilfe im Betreuungsdienst arbeiten, erhalten eine monatliche Zulage

a) bis zu der Entgeltgruppe 9 einschließlich in Höhe von 130 €;

b) ab der Entgeltgruppe 10 in Höhe von 180 €.

2Zusätzlich erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen Wohnformen der Eingliederungshilfe eine weitere monatliche Zulage von 40 €.

(2) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie in Kindertagesstätten im Erziehungsdienst arbeiten, erhalten eine monatliche Zulage

a) ab der Entgeltgruppe 3 bis zu der Entgeltgruppe 9 einschließlich in Höhe von 130 €;

b) ab der Entgeltgruppe 10 in Höhe von 180 €.

[2]Erziehungsdienst im Sinne von Satz 1 umfasst nicht sozialpädagogische Angebote, die jungen Menschen am Ort Schule zur Verfügung gestellt werden (§ 13a SGB VIII).

(3) Beim Zusammentreffen mehrerer Zulagen nach den Absätzen 1 Satz 1 und Absatz 2 wird nur die jeweils höchste Zulage einmal gezahlt.

(4) Die Absätze 1 bis 3 sind befristet bis zum 31.12.2026.

§ 19a
Kinderzuschlag

(1) Kindergeldberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten auf Nachweis eines entsprechenden Bezuges für jedes Kind einen Kinderzuschlag in Höhe von 130 €.

(2) [1]Der Kinderzuschlag erhöht sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

mit Entgelt nach den Entgeltgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind
EG 1 und EG 2	5,11 €	25,56
EG 3	5,11 €	20,45
EG 4	5,11 €	15,34

[2]Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 66 EStG oder § 6 BKGG bemessen wird; diese Kinder sind bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mit zu zählen.

(3) § 21 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 findet Anwendung.

(4) [1]Der Kinderzuschlag wird vom 1. des Monats angezahlt, in den das für den Bezug maßgebende Ereignis fällt. [2]Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tag vorgelegen haben.

Übergangsvorschrift:

[1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. Juni 2008 in einem Dienstverhältnis standen, das am 01. Juli 2008 zu demselben Dienstgeber bzw. derselben Dienstgeberin fortbesteht und bei denen die Voraussetzungen des § 19a AVR.KW nicht erfüllt sind, erhalten eine persönliche Zulage in Höhe des Betrags, der ihnen am 30. Juni 2008 als Ortszuschlag der Stufe 3 oder einer höheren Stufe zugestanden hat. [2]Entsprechendes gilt bei Bezug des Sozialzuschlags gem. § 19a AVR.KW i. d. bis zum 30. Juni 2008 geltenden Fassung.

[3]Die persönliche Zulage entfällt oder mindert sich um den auf ein Kind entfallenden Teil, soweit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter für das betreffende Kind kein Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder dem Bundeskindergeldgesetz (BKKG) mehr zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder 65 EStG bzw. des § 3 oder § 4 BKKG zustehen würde.

[4]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakoniestationen, die am 30.06.2014 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 01.07.2014 fortbesteht und denen am 30.06.2014 ein Ortszuschlag der Stufe 3 oder einer höheren Stufe zugestanden hat, bei denen aber die Voraussetzungen des § 19a AVR.KW nicht erfüllt sind, erhalten eine persönliche Zulage in Höhe des Kinderzuschlags gemäß § 19a.

[5]Die persönliche Zulage entfällt oder mindert sich um den auf ein Kind entfallenden Teil, soweit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter für das betreffende Kind kein Kindergeld nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG) oder dem Bundeskindergeldgesetz (BKKG) mehr zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG bzw. des § 3 oder § 4 BKKG zustehen würde.

§ 20
Wechselschicht- und Schichtzulage

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 9 Abs. 7 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht und die bzw. der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage in Höhe von 109,39 Euro monatlich.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig Schichtarbeit (§ 9 Abs. 7 Unterabs. 7) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage in Höhe von 65,64 Euro monatlich, wenn sie bzw. er nur deshalb die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllt,

a) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder

b) weil sie bzw. er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet.

(3) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der ständig Schichtarbeit (§ 9 Abs. 7 Unterabs. 7) oder Arbeit mit Arbeitsunterbrechungen (geteilter Dienst) zu leisten hat, erhält, wenn die Schichtarbeit oder der geteilte Dienst

a) innerhalb von mindestens 18 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage in Höhe von 49,23 Euro monatlich,

b) innerhalb von mindestens 13 Stunden geleistet wird, eine Schichtzulage in Höhe von 38,29 Euro monatlich.

(4) Die Abs. 1 bis 3 gelten nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt (z. B. Pförtnerinnen und Pförtner, Wächterinnen und Wächter).

Anmerkung zu Abs. 3

1Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. 2Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. 3Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

§ 20a
Zeitzuschläge, Überstundenentgelt

(1) 1Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält neben ihrem bzw. seinem Entgelt (§ 14 Abs. 1) Zeitzuschläge. 2Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden in den Entgeltgruppen

EG 1 bis EG 3	30 v.H.
EG 4 bis EG 7	25 v.H.,
EG 8	20 v.H.
EG 9 bis EG 13,	15 v.H.

b) für Arbeit an Sonntagen

EG 1 bis 3	30 v.H.,
EG 4 bis EG 13,	25 v.H.,

c) für Arbeit an

aa) Wochenfeiertagen
sowie am Ostersonntag
und am Pfingstsonntag

- ohne Freizeitausgleich	135 v.H.,
- bei Freizeitausgleich	35 v.H.,

bb) Wochenfeiertagen,
die auf einen Sonntag fallen

- ohne Freizeitausgleich	150 v.H.,
-bei Freizeitausgleich	50 v.H.,

d) soweit nach § 9a kein Freizeitausgleich erteilt wird,

für Arbeit nach 12.00 Uhr an dem Tage vor dem

aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag 25 v.H.

bb) ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag 100 v.H.

der Stundenvergütung,

e) für Nachtarbeit im Sinne des § 9 Abs. 7 Unterabs. 5 1,37 Euro,

f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 bis 20.00 Uhr 0,69 Euro.

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

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

[3]Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. [4]Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. b) bis f) gezahlt. [5]Die Unterabs. 1 und 2 bleiben unberührt.

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

(3) [1]Das Stundenentgelt i.S. des Abs. 1 und die sich daraus ergebenden Zuschlagsbeträge sind für jede Entgeltgruppe in der Anlage 9 festgelegt.

[2]Überstundenentgelt ist das Stundenentgelt zuzüglich des Zeitzuschlages nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. a).

(4) Die Zeitzuschläge können ggf. einschließlich des Stundenentgelts nach Abs. 3 Unterabs. 1 durch Nebenabrede zum Dienstvertrag oder durch Dienstvereinbarung pauschaliert werden.

§ 20b
Vertretungszuschlag

(1) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers für ein Zeitfenster von bis zu einer Stunde an einer der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle bereitzuhalten, um auf Abruf am gleichen Kalen-

dertag die Vertretung für eine andere Mitarbeiterin bzw. einen anderen Mitarbeiter im Dienstplan zu übernehmen (Vertretungsbereitschaft). [2]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann zur Erreichung einer vertretungssicheren Dienstplanung monatlich bis zu drei Vertretungsbereitschaften anordnen, um durchschnittliche Kranken- und Urlaubsquoten und andere Abwesenheiten operativ disponieren zu können. [3]Eine Ausweitung ist nur im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter oder durch Dienstvereinbarung möglich. [4]Für die Zeit der Vertretungsbereitschaft erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen Vertretungszuschlag in Höhe von 30 Euro je Vertretungsbereitschaft (Vertretungszuschlag I). [5]Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der Zeit der Vertretungsbereitschaft zur Übernahme einer Vertretung abgerufen, erhöht sich der Zuschlag auf 45 Euro (Vertretungszuschlag II). [6]Die im Rahmen der Übernahme der Vertretung geleisteten Arbeitsstunden sind Arbeitszeit.

(2) [1]Für die freiwillige und kurzfristige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen auf Anfrage des Dienstgebers erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Zuschlag von 60 Euro (Vertretungszuschlag III). [2]Eine kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten ist gegeben, wenn die Anfrage des Dienstgebers zur Übernahme des Dienstes bis zu 48 Stunden vor dem zu übernehmenden Dienst erfolgt.

(3) [1]Durch Dienstvereinbarung kann die Art der Durchführung näher geregelt werden. [2]Eine Abweichung von den Vertretungszuschlägen I bis III ist zu Gunsten der Mitarbeitenden durch Dienstvereinbarung möglich. [3]Bestehende betriebliche Regelungen bleiben bis zu ihrer Beendigung in Kraft; Doppelansprüche sind ausgeschlossen.

§ 21
Vergütung nichtvollbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) [1]Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von dem Entgelt (§ 14 Abs. 1) das für entsprechende vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. [2]Arbeitsstunden, die die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter darüber hinaus leistet, sind grundsätzlich bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulage auszugleichen. [3]Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Entgelts einer entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters; § 9c Abs. 1 bleibt unberührt.

[4]Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgelts ist das Entgelt einer entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. des entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der

entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. des entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu teilen.

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

(3) Etwaige abweichende zwingende Fälligkeitsregelungen in Mindestlohnregelungen bleiben unberührt und sind zu beachten.

§ 21a
Berechnung und Auszahlung der Bezüge

(1) [1]Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. [2]Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter am Zahltag über sie verfügen kann. [3]Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. [4]Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto der Empfängerin bzw. des Empfängers trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt die Empfängerin bzw. der Empfänger.

[5]Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vorvormonats. [6]Haben in dem Vorvormonat Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge i. S. des § 24 Abs. 2 zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Aufschlag nach § 28 Abs. 10 und § 24 Abs. 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vorvormonats. [7]Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge i.S. des § 24 Abs. 2 zustehen. [8]Für Monate, für die weder Entgelt (§ 14 Abs. 1) noch Urlaubsentgelt, noch Krankenbezüge i. S. des § 24 Abs. 2 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 zu. [9]Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vorvormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

[10]Im Monat der Beendigung des Dienstverhältnisses bemisst sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. [11]Stehen im Monat der Beendigung des Dienstverhältnisses weder Entgelt (§ 14 Abs. 1) noch Urlaubsentgelt noch Krankenbezüge i. S. des § 24 Abs. 2 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu zahlen.

[12]Bei Beendigung des Dienstverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.

[13]Im Sinne der Unterabs. 3 und 4 steht der Beendigung des Dienstverhältnisses gleich der Beginn

a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,

b) des Ruhens des Dienstverhältnisses nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5,

c) der Elternzeit nach dem BEEG,

d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten;

nimmt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den Dienst wieder auf, wird sie bzw. er bei der Anwendung des Unterabs. 2 wie eine neu eingestellte Mitarbeiterin bzw. ein neu eingestellter Mitarbeiter behandelt.

(2) [1]Besteht Anspruch auf Entgelt (§ 14 Abs. 1) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsentgelt oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. [2]Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde das Entgelt (§ 14 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. [3]Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind das Entgelt (§ 14 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Entgelts (§ 14 Abs. 1) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Abs. 2 entsprechend.

(4) Der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter ist eine Abrechnung in Textform zu erteilen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(5) Scheidet eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter wegen des Bezuges von Altersruhegeld, Erwerbsunfähigkeitsrente oder Berufsunfähigkeitsrente aus und verzögert sich die Rentenzahlung, so ist ihr bzw. ihm gegen Abtretung des Anspruchs ein Vorschuss auf die Rente zu gewähren.

(6) 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.

Anmerkungen

1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch pauschalierte Zuschläge gemäß § 20a Abs. 4, Abs. 11 der Anlage 8 und § 5 der Anlage 7a.
2. Bei der Anwendung des Abs. 1 Unterabs. 1 und 2 kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber in begründeten Fällen statt des 15. eines Monats als Zahltag den Letzten eines Monats und statt des Vorvormonats den Vormonat zugrunde legen.

§ 22
Sachleistungen

(1) Eine Verpflichtung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, an der Anstaltsverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen sowie Unterkunft im Anstaltsbereich zu nehmen, wenn dies im Interesse des Dienstes erforderlich ist, kann im Dienstvertrag vereinbart werden.

(2) [1]Die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter gewährte Verpflegung wird in Höhe der amtlichen Sachbezugswerte in der Sozialversicherung auf das Entgelt angerechnet. [2]Bei Diätverpflegung können dienstvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

(3) [1]Eine der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auf dienstvertraglicher Grundlage gewährte Unterkunft wird nach Maßgabe der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf das Entgelt angerechnet. [2]Abweichende Regelungen können durch Dienstvereinbarung oder Nebenabrede zum Dienstvertrag festgelegt werden.

§ 23
Reisekostenvergütung - Trennungsentschädigung - Umzugskostenerstattung

Für die Reisekostenerstattung, die Trennungsentschädigung und die Umzugskostenerstattung gelten die einschlägigen Bestimmungen der Landeskirchen oder der Evangelischen Kirche in Deutschland entsprechend, soweit nicht im Gesamtbereich eines gliedkirchlichen Diakonischen Werkes eigene Vorschriften gelten.

VII. SOZIALBEZÜGE

§ 24
Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss

(1) [1]Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie bzw. ihn ein Verschulden trifft, erhält sie bzw. er Krankenbezüge nach Maßgabe der Abs. 2 bis 9.

[2]Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabs. 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. [3]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizini-

schen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

4Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabs. 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

5Der Anspruch nach Unterabsatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses.

(2) 1Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält für die Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubsentgeltes nach § 28 Abs. 10, die ihr bzw. ihm zustehen würde, wenn sie bzw. er Erholungsurlaub hätte.

2Wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit (Abs. 1) erneut arbeitsunfähig, hat sie bzw. er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabs. 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

a) sie bzw. er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder

b) seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

3Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabs. 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber das Dienstverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. 4Das Gleiche gilt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Dienstverhältnis aus einem von der Dienstgeberin bzw. von dem Dienstgeber zu vertretenden Grund kündigt, der die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

5Endet das Dienstverhältnis vor Ablauf der in den Unterabs. 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabs. 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Dienstverhältnisses.

(3) 1Nach Ablauf des nach Abs. 2 maßgebenden Zeitraumes erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter für den Zeitraum, für den ihr bzw. ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. 2Dies gilt nicht,

a) wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,

b) in den Fällen des Abs. 1 Unterabs. 3,

c) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24i SGB V oder nach § 19 Absatz 2 MuSchG hat.

(4) [1]Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 11a)

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

von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus, gezahlt.

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

[3]In den Fällen des Abs. 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabs. 1 angerechnet.

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

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

von mehr als drei Jahren längstens für die Dauer von 26 Wochen

bezogen werden; Abs. 4 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

[2]Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme des Dienstes einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorherigen Jahr.

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

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

(7) [1]Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der die AVR oder eine Arbeitsvertragsgrundlage wesentlich gleichen Inhalts (z. B. BAT) angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

[2]Überzahlter Krankengeldzuschuss oder sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabs. 1. Die Ansprüche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters gehen insoweit auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

[3]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabs. 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(8) [1]Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettourlaubsentgelt gezahlt. [2]Nettourlaubsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsentgelt (§ 28 Abs. 10).

(9) [1]Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. [2]Dabei sind für die Anwendung des Abs. 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter als Pflichtversicherte bzw. Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Anmerkung zu Abs. 1

Ein Verschulden im Sinne des Abs. 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Anmerkung zu Abs. 8

Barleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung i.S. von Abs. 5 ist das Krankengeld, vermindert um die von der Krankenkasse einbehaltenen Beitragsanteile der Krankengeldempfängerin bzw. des Krankengeldempfängers zur Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Anmerkung zu Abs. 6

Hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in einem Fall des Abs. 6 den Dienst vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird sie bzw. er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

§ 25
Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihr bzw. ihm

durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber über, als dieser der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

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

(4) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, soweit die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber verhindert, es sei denn, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihr bzw. ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 25a
Jubiläumszuwendung

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält als Jubiläumszuwendung, soweit nicht in der jeweiligen Gliedkirche eine günstigere Regelung besteht, bei Vollendung einer Dienstzeit (§ 11 b)

von 25 Jahren 306,78 Euro,

von 40 Jahren 409,03 Euro,

von 50 Jahren 511,29 Euro.

[2]Zur Dienstzeit i. S. des Satzes 1 rechnen auf Antrag auch die Zeiten, die bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber oder deren bzw. dessen Rechtsvorgängerin bzw. Rechtsvorgänger in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind, sofern sie nicht vor einem Ausscheiden nach § 11b Abs. 3 liegen.

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

(2) Vollendet eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter während der Zeit eines Sonderurlaubs nach §§ 29 Abs. 3, 29a Abs. 7, für den die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber vor Antritt ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Dienstzeit nach Abs. 1, so wird ihr bzw. ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.

(3) [1]Hat eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter, die bzw. der vor dem 1. Januar 1980 eine Dienstzeit von 25 oder 40 Jahren vollendet hat, aus diesem Anlass keine Jubiläumszuwendung erhalten und erreicht sie bzw. er bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses nach § 35 oder § 36 oder aus den in § 38 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. d) oder Nr. 2 Buchst. c) genannten Gründen keine Dienstzeit mehr, bei deren Vollendung nach Abs. 1 eine Jubiläumszuwendung gewährt wird, so erhält sie bzw. er bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Jubiläumszuwendung. [2]Ihre Höhe richtet sich nach der in Abs. 1 genannten Dienstzeit, die sie bzw. er zuletzt vollendet hat.

§ 26
Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen

[1]Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen gelten die für die in Anstalten und Einrichtungen tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die zuständigen Organe getroffenen Beihilferegelungen. [2]In Ermangelung solcher Regelungen finden die einschlägigen Bestimmungen der Landeskirchen oder der Evangelischen Kirche in Deutschland Anwendung, wobei Aufwendungen im Sinne des § 9 der Beihilfevorschriften (Bund) nicht beihilfefähig sind.

§ 26a
Sterbegeld

(1) Beim Tode der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, die bzw. der sich nicht im Sonderurlaub nach § 29 Abs. 3 oder § 29a Abs. 1 bis 6 befunden hat und deren bzw. dessen Dienstverhältnis zur Zeit ihres bzw. seines Todes nicht nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 geruht hat, erhalten

a) die überlebende Ehefrau bzw. der überlebende Ehemann oder der überlebende eingetragene Lebenspartner bzw. die überlebende eingetragene Lebenspartnerin,

b) die Abkömmlinge der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters,

Sterbegeld.

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

a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern oder Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters mit dieser bzw. diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn die Verstorbene bzw. der Verstorbene ganz oder überwiegend ihre Ernährerin bzw. ihr Ernährer gewesen ist,

b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) [1]Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate das Urlaubsentgelt (§ 28 Abs. 10) der bzw. des Verstorbenen gewährt. [2]Die

Höhe des Urlaubsentgeltes bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit ist aufgrund der regelmäßigen Arbeitszeit unmittelbar vor Beginn der Elternzeit zu berechnen.

[3]Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

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

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

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

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Abs. 1 oder Abs. 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§ 27) erhalten.

VIII. ZUSÄTZLICHE ALTERS- UND HINTERBLIEBENENVERSORGUNG

§ 27
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) [1]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bei einer Zusatzversorgungseinrichtung, die Überleitungsabkommen mit Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes abgeschlossen hat, sicherzustellen. [2]Erfüllt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Voraussetzungen für den Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung mit einer Zusatzversorgungseinrichtung nach Satz 1 nicht und hat sie bzw. er dieses nicht zu vertreten, so hat sie bzw. er eine andere angemessene zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung (z. B. Betriebsrente, Direktversicherung) sicherzustellen. [3]Dies gilt nicht gegenüber Beschäftigten, die geringfügig im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV (kurzfristige Beschäftigung) beschäftigt sind.

(2) [1]Besteht grundsätzlich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung Versicherungspflicht in einer bestimmten Zusatzversorgungskasse und ist eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter von der Versicherungspflicht bei dieser Zusatzversorgungskasse befreit, so kann ihr bzw. ihm auf ihren bzw. seinen Antrag ein Zuschuss zu den Beiträgen einer anderen berufsständischen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung gewährt werden. [2]Dieser Zuschuss darf den Betrag nicht übersteigen, den die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber an die Zusatzversorgungskasse abzuführen hätte, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht von der Zusatzversicherungspflicht befreit worden wäre.

(3) Die auf die von der Zusatzversorgungseinrichtung erhobene Umlage entfallende Lohn- und Kirchensteuer trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bis zu einer Umlage von 1.752,- Euro jährlich, solange die rechtliche Möglichkeit zur Pauschalierung dieser Steuern in Höhe von 20 v.H. besteht.

§ 27a
Entgeltumwandlung

(1) $_1$Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann verlangen, dass von seinen bzw. ihren zukünftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden, soweit dieser Höchstbetrag nicht bereits durch Beiträge für die Pflichtversicherung ausgeschöpft ist. $_2$Bei der Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschritten werden. $_3$Durch Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin kann die Grenze von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze überschritten werden.

(2) Die rentenversicherungspflichtige Mitarbeiterin bzw. der rentenversicherungspflichtige Mitarbeiter kann verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 des EStG erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird.

(3) $_1$Umgewandelt werden können zukünftige Ansprüche auf

a) das Grundentgelt,

b) die Jahressonderzahlung nach Anlage 14,

c) die vermögenswirksamen Leistungen nach Anlage 12.

$_2$Zwischen der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter können andere zulässige Arten der Entgeltumwandlung vereinbart werden.

(4) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss die Art und den Betrag der Entgeltumwandlung mindestens einen Monat vorher in Textform geltend machen.

(5) $_1$Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bietet einen Durchführungsweg an.

$_2$Weitere zulässige Durchführungswege für die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung können in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden.

$_3$Zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber kann durch Einzelvertrag eine Entgeltumwandlung auch für eine andere freiwillige zusätzliche betriebliche Altersversorgung vereinbart werden, wenn dafür eine Entgeltumwandlung bereits vor Beginn des kirchlich-diakonischen Dienstverhältnisses bestand und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung fortführen will.

(6) Bemessungsgrundlage für Entgeltbestandteile, für die das jeweilige Entgelt als Bemessungsgrundlage herangezogen wird, bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.

§ 27b
Entgeltumwandlung für Sachleistungen gemäß § 8 Abs. 2 EStG

(1) Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann die Entgeltumwandlung für eine Sachleistung gemäß § 8 Abs. 2 EStG in Form der Überlassung von Fahrrädern vereinbart werden.

(2) $_1$Bei der Entgeltumwandlung für Sachleistungen werden die Entgeltansprüche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters um den umzuwandelnden Entgeltbetrag herabgesetzt. $_2$Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber gewährt stattdessen steuerfreie bzw. pauschal zu besteuernde Vergütungsbestandteile nach § 8 Abs. 2 EStG.

(3) $_1$Umgewandelt werden können ganz oder teilweise die künftigen Ansprüche auf einzelne oder meh-rere Bestandteile des Entgelts gemäß § 14 oder aus dem Dienstverhältnis. $_2$Die Umwandlung von Teilen des laufenden Entgelts gemäß § 14 kann nur mit gleichbleibenden monatlichen Beträgen erfolgen. $_3$Die Entgeltumwandlung für Sachleistungen ist unter Berücksichtigung etwaiger weiterer Entgeltumwandlungen zulässig, soweit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter das Mindestentgelt gleich welcher Rechtsgrundlage verbleibt.

(4) Im Zuge der Entgeltumwandlung ist der Dienstvertrag vor der Entstehung der Entgeltansprüche entsprechend Absatz 1 bis 3 zu ändern.

IX. URLAUB

§ 28
Erholungsurlaub

(1) $_1$Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubsentgeltes. $_2$Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Der Erholungsurlaub dient der Erhaltung der Gesundheit und soll deshalb grundsätzlich zusammenhängend gewährt und genommen werden, sofern nicht dringende dienstliche oder in der Person der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Der Urlaub ist zu gewähren, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 24 Abs. 1 Unterabs. 2) verlangt.

(3) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung drin-

gende dienstliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegenstehen.

(4) Der volle Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten, bei Jugendlichen nach Ablauf von drei Monaten (Wartezeit) nach der Einstellung geltend gemacht werden.

(5) [1]Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. [2]Der Anspruch auf den Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz beim Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres und der Anspruch auf den Mindesturlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.

[3]Scheidet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 35) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 36) aus dem Dienstverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Dienstverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. [4]Unterabs. 2 Satz 1 gilt nicht, wenn der Urlaub nach § 28a Abs. 4 zu vermindern ist.

[5]Bruchteile von Urlaubstagen werden - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; § 28a Abs. 5 Unterabs. 5 bleibt unberührt.

[6]Hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt (Abs. 10) nicht zurückgefordert werden.

(6) [1]Bei neueingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein bereits von einer früheren Dienstgeberin bzw. einem früheren Dienstgeber für das laufende Urlaubsjahr gewährter Urlaub auf die Urlaubsdauer angerechnet. [2]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

(7) [1]Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. [2]Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. [3]Kann der Urlaub aus dienstlichen, betrieblichen Gründen oder wegen Dienstunfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. [4]War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Dienstunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.

[5]Wird die Wartezeit (Abs. 4) erst nach Ablauf des Urlaubsjahres erfüllt, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende des folgenden Urlaubsjahres anzutreten.

[6]Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt. [7]Der Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz sowie der Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach dem 9. Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - bleiben hiervon unberührt, wenn der Urlaub aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht rechtzeitig genommen werden kann. [83]Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

(8) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben, verlieren hierdurch den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

(9) [1]Erkrankt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während des Urlaubs und zeigt sie bzw. er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 10 Abs. 2 gilt entsprechend. [2]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. [3]Der Antritt des restlichen Urlaubs wird neu festgesetzt.

(10) [1]Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. [2]Bei Entgelterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Entgelt auszugehen. [3]Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum in Folge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht.

Anmerkung zu Abs. 5 Unterabs. 1 Satz 2:

Ergibt die Zwölftelung des Urlaubsanspruchs nach Satz 1 bei einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, die bzw. der nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres ausscheidet, weniger als 20 Arbeitstage (bei der 5-Tage-Woche), so ist der gesetzliche Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG zu gewähren. Er beträgt 24 Werktage bzw. 20 Arbeitstage bei der 5-Tage-Woche.

Anmerkung zu Abs. 7:

Gemäß § 24 Satz 2 MuSchG kann die Dienstnehmerin nach Ablauf der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen einen noch bestehenden Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Zudem hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber gemäß § 17 Abs. 2 BEEG bei Inanspruchnahme der Elternzeit einen noch bestehenden Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Anmerkungen zu Abs. 10:

(1) Bei monatlicher Abrechnung treten an die Stelle der letzten 13 Wochen die letzten 3 abgerechneten Monate.

(2) Für den Nachweis und die Auszahlung des Urlaubsentgeltes kann die folgende Verfahrensweise gewählt werden:

Das Entgelt (§ 14 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen werden weitergezahlt. Der Teil des Entgeltes, welcher nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird nach Maßgabe folgender Berechnungsformel durch einen „Aufschlag" für jeden Urlaubstag berücksichtigt:

Bei Zugrundelegung einer 6-Tage-Woche:

$$\frac{\text{unständige Bezüge der letzten 13 Wochen bzw. der letzten 3 abgerechneten Monate}}{78} \times \text{Urlaubstage, an denen ohne Urlaub hätte gearbeitet werden müssen}$$

Bei Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche:

$$\frac{\text{unständige Bezüge der letzten 13 Wochen bzw. der letzten 3 abgerechneten Monate}}{65} \times \text{Urlaubstage, an denen ohne Urlaub hätte gearbeitet werden müssen}$$

(3) [1]Krankheitstage, für die lediglich ein Krankengeldzuschuss gezahlt wird, bleiben als Entgeltkürzungen bei der Ermittlung des Durchschnittsentgelts außer Betracht. [2]In diesem Fall verringert sich das im Berechnungszeitraum gezahlte Entgelt um die geleisteten Zuschüsse, und der Divisor der Berechnungsformel verkürzt sich um die entsprechende Anzahl der Krankheitstage.

§ 28a
Dauer des Erholungsurlaubs

(in der bis zum 31. Dezember 2022 geltenden Fassung)

(1) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage und nach dem vollendeten 55. Lebensjahr 30 Arbeitstage, soweit keine günstigeren gesetzlichen Regelungen bestehen.

Anmerkung:

Die Mitglieder der ARK.KW sind bei der Neuregelung übereinstimmend davon ausgegangen, dass für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ein entsprechend höherer Erholungsbedarf besteht. Deshalb ist für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein zusätzlicher Urlaubstag gerechtfertigt.

(2) [1]Der Urlaubsanspruch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis über den 31.12.2011 hinaus fortbestanden hat und die spätestens am 31.12.2012 das 40. Lebensjahr vollenden, beträgt abweichend von Abs. 1 30 Tage für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. [2]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis über den 31.12.2011 fortbestanden hat und die spätestens am 31.12.2012 das 50. Lebensjahr vollendet haben und nach einer im Urlaubsjahr 2012 bestehenden Regelungen oder Praxis auf Einrichtungsebene bei einer 5-Tage-Woche 33 Urlaubstage im Kalenderjahr erhalten haben, beträgt der Urlaubsanspruch abweichend von Abs. 1 33 Arbeitstage für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. [3]Für alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich die Dauer des Erholungsurlaubs ab dem 01.01.2013 ausschließlich nach den Regelungen des § 28a Abs. 1 AVR.KW.

(3) (entfallen)

(4) [1]Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 29 Abs. 3, § 29a Abs. 1 bis 6 oder eines Ruhens des Dienstverhältnisses nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 um ein Zwölftel. [2]Die Verminderung unterbleibt für 3 Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 29 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.

(5) [1]Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. [2]Endet ein Schichtdienst nicht an dem Kalendertag, an dem er begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem der Schichtdienst begonnen hat.

[3]Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

[4]Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

[5]Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

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

(6) [1]Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Laufe des Urlaubsjahres vollendet. [2]Für die Urlaubsdauer der Jugendlichen ist das Lebensjahr zu Beginn des Urlaubsjahres maßgebend.

(7) (entfallen)

§ 28a
Dauer des Erholungsurlaubs

(in der ab dem 1. Januar 2023 geltenden Fassung)

(1) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage, soweit keine günstigeren gesetzlichen Regelungen bestehen.

(2) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis über den 31.12.2011 fortbestanden hat und die spätestens am 31.12.2012 das 50. Lebensjahr vollendet haben und nach einer im Urlaubsjahr 2012 bestehenden Regelungen oder Praxis auf Einrichtungsebene bei einer 5-Tage-Woche 33 Urlaubstage im Kalenderjahr erhalten haben, beträgt der Urlaubsanspruch abweichend von Abs. 1 33 Arbeitstage für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

(3) (entfallen)

(4) [1]Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 29 Abs. 3, § 29a Abs. 1 bis 6 oder eines Ruhens des Dienstverhältnisses nach § 35 Abs. 1 Unterabs. 3 um ein Zwölftel. [2]Die Verminderung unterbleibt für 3 Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 29 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.

(5) [1]Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. [2]Endet ein Schichtdienst nicht an dem Kalendertag, an dem er begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem der Schichtdienst begonnen hat.

[3]Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

[4]Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

[5]Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

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

(6) [1]Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Laufe des Urlaubsjahres vollendet. [2]Für die Urlaubsdauer der Jugendlichen ist das Lebensjahr zu Beginn des Urlaubsjahres maßgebend.

(7) (entfallen)

§ 28b
Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) [1]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Arbeit ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Wechselschichtarbeit, in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,

220 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,

330 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,

450 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage,

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

[2]Unterabs. 1 gilt auch, wenn Wechselschichten (§ 9 Abs. 7 Unterabs. 6 Satz 2) nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,

300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,

450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,

600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage,

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(3) Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(4) [1]Bei der Berechnung der Nachtarbeitsstunden nach den Abs. 1 und 2 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 9) in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. [2]Nicht berücksichtigt werden Überstunden, Zeiten eines Bereitschaftsdienstes und Zeiten einer Rufbereitschaft (einschließlich der Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung). [3]Abs. 1 und 2 gelten auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit nach § 9 Abs. 2 bis 4 verlängert ist.

(5) Zusatzurlaub nach den Abs. 1 und 2 darf insgesamt vier - in den Fällen des Abs. 3 fünf - Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(6) [1]Bei nichtvollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und nichtvollbeschäftigten Mitarbeitern ist die Zahl der in den Abs. 1 und 2 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiterin bzw. eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu kürzen. [2]Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 28a Abs. 5 Unterabs. 3 und 5 zu ermitteln.

(7) [1]Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. [2]Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

§ 28c
Urlaubsabgeltung

(1) [1]Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Dienstverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, soll der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist gewährt und genommen werden. [2]Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. [3]Entsprechendes gilt, wenn das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag oder verminderte Erwerbsfähigkeit endet. [4]Ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter wegen eines vorsätzlichen schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Dienstverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich

derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.

(2) [1]Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der 5-Tage-Woche 3/65, bei der 6-Tage-Woche 1/26 der Urlaubsvergütung gezahlt, die der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zugestanden hätte, wenn sie bzw. er während des ganzen Kalendermonats, in dem sie bzw. er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. [2]In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

Anmerkung:

Die Abgeltung unterbleibt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss in ein Dienstverhältnis zu einer anderen Dienstgeberin bzw. einem anderen Dienstgeber des kirchlichen oder des öffentlichen Dienstes im Sinne des § 11b Abs. 2 Buchst. a) bis g) übertritt und diese bzw. dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

§ 29
Sonderurlaub

(1) *gestrichen*

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im Einvernehmen mit der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber an fachlichen Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen oder an berufsständischen Tagungen teilnehmen, kann hierfür in angemessenem Umfange Sonderurlaub gewährt werden.

(3) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Fortfall ihrer bzw. seiner Bezüge Sonderurlaub erhalten, soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse gestatten. [2]Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 11a, es sei denn, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

§ 29a
Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung in besonderen Fällen

(1) Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter ist auf Antrag unter Fortfall ihrer bzw. seiner Bezüge zu beurlauben, wenn sie bzw. er

a) ein Kind unter 18 Jahren oder

b) eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige bzw. einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen

tatsächlich betreut oder pflegt und dringende dienstliche oder betriebliche Verhältnisse dem nicht entgegenstehen.

(2) [1]Die Beurlaubung erfolgt in den Fällen des Abs. 1 Buchst. a) für mindestens ein Jahr, in den Fällen des Abs. 1 Buchst. b) für mindestens sechs Monate, längstens drei Jahre. [2]Sie kann einmalig längstens um weitere drei Jahre verlängert werden. [3]Die Verlängerung ist spätestens drei Monate vor Ablauf des Beurlaubungszeitraumes zu beantragen.

(3) [1]Entgeltliche Beschäftigungen während des Sonderurlaubs bedürfen der schriftlichen Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers. [2]Die Zustimmung soll erteilt werden, wenn die Beschäftigung dem Zweck der Beurlaubung nicht widerspricht.

(4) Die Beurlaubung kann vorzeitig nur beendet werden, wenn der Beurlaubungsgrund entfällt oder andere wichtige Gründe vorliegen und dienstliche oder betriebliche Verhältnisse dem nicht entgegenstehen, insbesondere erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses einer für den Beurlaubten eingestellten Ersatzkraft.

(5) [1]Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter soll nach achtjähriger Betriebszugehörigkeit auf Antrag auch ohne Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 1 für die Dauer von höchstens einem Jahr beurlaubt werden, sofern es die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse gestatten. [2]Abs. 2 findet keine Anwendung.

(6) [1]Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter soll auf Antrag auch ohne Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 1 beurlaubt werden, wenn dadurch zeitweilig Arbeitslose oder Berufsanfängerinnen bzw. Berufsanfänger eingestellt werden können und es die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse gestatten. [2]Die Beurlaubung erfolgt für mindestens ein Jahr, längstens drei Jahre. [3]Im Übrigen gilt Abs. 2 Satz 2 und Satz 3.

(7) Zeiten einer Beurlaubung gelten nicht als Beschäftigungszeit nach § 11a, es sei denn, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber vor Antritt der Beurlaubung ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung vorher schriftlich anerkannt hat.

(8) Dem Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, anstelle einer Beurlaubung ihre bzw. seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren, soll entsprochen werden.

(9) [1]In allen sonstigen Fällen soll dem Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, ihre bzw. seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf Dauer zu reduzieren, entsprochen werden. [2]Diese Mitarbeiterin bzw. dieser Mitarbeiter soll bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

X. BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES

§ 30
Ordentliche Kündigung

(1) Unbefristete Dienstverhältnisse können von beiden Vertragsparteien nach vorheriger Kündigung gelöst werden.

(2) [1]Die Kündigungsfrist beträgt für beide Vertragsparteien bei einer Beschäftigungszeit (§ 11a)

bis zu 1 Jahr	1 Monat zum Monatsschluss
nach einer Beschäftigungszeit	
von mehr als 1 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]Zum Ende der Elternzeit kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Dienstverhältnis nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen.

(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 11a) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist eine ordentliche Kündigung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber ausgeschlossen, soweit nicht § 31 etwas anderes bestimmt.

(4) [1]Das befristete Dienstverhältnis endet mit Ablauf der im Dienstvertrag kalendermäßig bestimmten Frist (zeitliche Befristung) oder mit Eintritt des im Dienstvertrag bestimmten Ereignisses (Zweckbefristung). [2]Das zweckbefristete Dienstverhältnis und das zeitlich befristete Dienstverhältnis, das mit Ablauf einer längeren Frist als einem Jahr enden soll, kann nach den Kündigungsfristen des Abs. 2 auch vorher gekündigt werden.

(5) [1]Endet das zweckbefristete Dienstverhältnis durch das im Dienstvertrag bezeichnete Ereignis, so hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter den Zeitpunkt der Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitzuteilen. [2]Der Anspruch auf Zahlung der Bezüge erlischt frühestens vier Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.

(6) Innerhalb der Probezeit kann das Beschäftigungsverhältnis jederzeit mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats gekündigt werden.

§ 31
Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Das Dienstverhältnis einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, der bzw. dem gegenüber die ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen ist (§ 30 Abs. 3), kann auch in den nachfolgenden besonderen Fällen gekündigt werden.

(2) Ist die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters deshalb nicht mehr möglich, weil die Dienststelle oder Einrichtung, in der sie bzw. er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird, so kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber das Dienstverhältnis kündigen:

a) zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Gruppe,

b) mit dem Ziele, das Dienstverhältnis aufzuheben, wenn der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine zumutbare, im wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird und das Entgelt nicht mehr als eine Gruppe unter den Sätzen der bisherigen Gruppe liegt oder wenn die Voraussetzungen nach § 7 Abs. 1 vorliegen.

(3) $_1$Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann das Dienstverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Gruppe kündigen oder die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter an einen anderen Arbeitsplatz der Einrichtung unter gleichzeitiger Herabsetzung des Entgeltes um eine Gruppe versetzen, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aus Gründen, die in ihrer bzw. seiner Person liegen, dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die sie bzw. er eingestellt ist und die die Voraussetzung für ihre bzw. seine Eingruppierung in die bisherige Gruppe bilden, und wenn andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale ihrer bzw. seiner bisherigen Gruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. $_2$Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung:

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

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

(4) $_1$Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. $_2$Lehnt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu den ihr bzw. ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Dienstverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsgemäß aufgelöst.

§ 32
Außerordentliche Kündigung

(1) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB kann das Dienstverhältnis von jeder der Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt

werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer der bzw. dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor bei Vertrauensbrüchen oder groben Achtungsverletzungen gegenüber der Kirche oder ihrer Diakonie, bei Austritt aus der evangelischen Kirche oder bei schweren Vergehen gegen die Gebote der kirchlichen Lebensordnung oder die staatliche Rechtsordnung oder bei sonstigen groben Verletzungen der sich aus diesen Richtlinien ergebenden Dienstpflichten.

(3) [1]Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. [2]Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem die bzw. der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. [3]Die bzw. der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

(4) Einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, der bzw. dem gegenüber die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist (§ 30 Abs. 3), kann nur aus in ihrer bzw. seiner Person oder in ihrem bzw. seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

§ 33
Schriftform der Kündigung

Die Kündigung bedarf der Schriftform. Kündigt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber nach Ablauf der Probezeit (§ 8), so soll sie bzw. er den Kündigungsgrund im Kündigungsschreiben angeben.

§ 34
Beendigung des Dienstverhältnisses durch Vereinbarung

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

§ 35
Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber unverzüglich von der Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten.

[2]Das Dienstverhältnis endet, wenn der Rentenbescheid eines Rentenversicherungsträgers die volle Erwerbsminderung feststellt.

[3]Setzt der Rentenbescheid eine befristete Rente fest, ruht das Dienstverhältnis solange wie die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die befristete Rente bezieht, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Dienstverhältnis endet.

(2) [1]Das Dienstverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nur teilweise erwerbsgemindert ist und nach ihrem bzw. seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bzw. seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden könnte. [2]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des Rentenbescheides in Textform bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber geltend machen. [3]Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung kann nur abgelehnt werden, wenn die Voraussetzungen von Satz 1 nicht gegeben sind.

(3) [1]Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt wird. [2]Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. [3]Bei Gewährung einer Rente auf Zeit ruht das Dienstverhältnis von dem Tage an, der auf den nach Unterabs. 1 maßgeblichen Zeitpunkt folgt. [4]Beginnt die Rente auf Zeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, ruht das Dienstverhältnis von dem Tag des Rentenbeginns an.

(4) [1]An die Stelle des Rentenbescheides tritt das Gutachten des Vertrauensarztes bzw. der Vertrauensärztin oder des Gesundheitsamtes, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter

a) den Rentenantrag schuldhaft verzögert,

b) eine Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI bezieht oder

c) nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist.

[2]In diesem Fall endet bzw. ruht das Dienstverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) Liegt bei einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, die bzw. der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 3 das Dienstverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 168 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages, an dem der Zustimmungsbescheid des Integrationsamtes zugestellt wird.

(6) Nach Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 und 3 bereits unkündbar war, auf Antrag bei ihrer bzw. seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für sie bzw. ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

§ 36
Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

(1) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das gesetzlich oder durch Satzung

eines berufsständischen Versorgungswerkes festgelegte Lebensalter zum Anspruch auf die abschlagsfreie Regelaltersrente erreicht hat.

(2) Die Möglichkeit des Hinausschiebens des Beendigungszeitpunktes des Dienstverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus bleibt unberührt (§ 41 Satz 3 SGB VI).

(3) [1]Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Vollendung des Regelrentenalters im Sinne des Absatzes 1 weiterbeschäftigt oder neu eingestellt, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. [2]Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist

§ 37
Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

(1) [1]Bei Kündigung hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. [2]Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Dienstverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

(2) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Dienstverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3) [1]Auf Antrag ist der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Bescheinigung über die Entgeltgruppe und über die zuletzt bezogenen Bezüge auszuhändigen.

[2]Das Zeugnis für eine nachgeordnete Ärztin bzw. einen nachgeordneten Arzt ist von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber und von der Chef- bzw. leitenden Ärztin bzw. vom Chef- bzw. leitenden Arzt zu unterzeichnen.

XI. ÜBERGANGSGELD

§ 38
Voraussetzungen für Zahlung des Übergangsgeldes

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der am Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses in einem ununterbrochenen Dienstverhältnis von mindestens fünf Jahren bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber gestanden hat, erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

a) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Ausscheiden verschuldet hat,

b) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter gekündigt hat,

c) das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 34) beendet ist,

d) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Abfindung aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,

e) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aufgrund eines Vergleichs ausscheidet, in dem von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,

f) sich unmittelbar an das beendete Dienstverhältnis ein neues, mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,

g) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine ihr bzw. ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihr bzw. ihm billigerweise zugemutet werden konnte,

h) der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter aufgrund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrages oder sonstiger Regelung im Falle des Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgungsrente oder vergleichbare Leistung gewährt wird oder die Anwartschaft auf eine dieser Leistungen gesichert ist,

i) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber oder eine andere Arbeitgeberin bzw. ein anderer Arbeitgeber, die bzw. der die AVR oder eine Arbeitsvertragsgrundlage wesentlich gleichen Inhalts (z. B. BAT) anwendet, Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

(3) Auch in den Fällen des Abs. 2 Buchst. b) und c) wird Übergangsgeld gewährt, wenn

1. die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter wegen

   a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,

   b) einer Körperbeschädigung, die sie bzw. ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,

   c) einer in Ausübung oder infolge ihrer bzw. seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die ihre bzw. seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,

2. die Mitarbeiterin außerdem wegen

   a) Schwangerschaft,

   b) Niederkunft in den letzten 3 Monaten

   gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 34) geschlossen hat.

(4) Tritt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, währenddessen sie bzw. er Übergangsgeld erhält, in ein neues, mit Einkommen verbundenes Beschäf-

tigungsverhältnis ein oder wird ihr bzw. ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihr bzw. ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihr bzw. ihm Übergangsgeld von dem Tage an, an dem sie bzw. er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können, nicht zu.

§ 39
Bemessung des Übergangsgeldes

(1) [1]Das Übergangsgeld wird nach der der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Entgelt (§§ 14 bis 19a) bemessen. [2]Ist für diesen Tag kein Entgelt zu zahlen, so wird das Übergangsgeld nach dem Entgelt bemessen, das der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter bei voller Arbeitsleistung am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätte.

(2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des 18. Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Beschäftigungsverhältnissen im Dienst bei einer evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die einem Diakonischen Werk angeschlossen ist, zurückgelegt sind, ein Viertel des letzten Monatsentgelts, höchstens jedoch das Vierfache dieses Monatsentgeltes.

(3) [1]Als Unterbrechung im Sinne des Abs. 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage - umfassender Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. [2]Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in dem zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt wurde.

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

(5) [1]Werden der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Leistungen nach SGB II und SGB III aufgrund Arbeitslosigkeit, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 38 Abs. 2 Buchst. i) fallen, oder Renten oder vergleichbare Leistungen einer ausländischen Versicherungsträgerin bzw. eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt oder hätte die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der nicht unter § 38 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Dienstverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II, so erhält sie bzw. er ohne Rücksicht darauf, ob die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.

[2]Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht

a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,

b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitszuschlag,

c) Unfallrenten nach dem SGB VII,

d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigungen für Schaden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,

e) Kriegsschadensrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,

f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,

g) *gestrichen*

h) Blindenhilfe nach § 72 SGB XII,

i) Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 65 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 EStG oder des § 4 Abs.1 Nrn. 1 bis 3 BKGG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder mit dem BKGG.

§ 40
Auszahlung des Übergangsgeldes

(1) [1]Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am letzten Tage eines Monats gezahlt, erstmalig am letzten Tag des auf das Ausscheiden folgenden Monats. [2]Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. [3]Vor der Zahlung hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter anzugeben, ob und welche laufenden Beträge nach § 39 Abs. 5 gewährt werden. [4]Ferner hat sie bzw. er zu versichern, dass sie bzw. er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

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

(3) [1]Beim Tode der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters wird der noch nicht gezahlte Betrag an die Ehefrau bzw. den Ehemann, die eingetragene Lebenspartnerin bzw. den eingetragenen Lebenspartner oder die Kinder der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, für die der Kinderzuschlag bezogen worden ist, in einer Summe gezahlt. [2]Die Zahlung an eine nach Satz 1 Berechtigte bzw. einen nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zum Erlöschen.

XII. BESONDERE BESTIMMUNGEN

§ 41
Werkdienstwohnungen

(1) [1]Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist verpflichtet, eine ihr bzw. ihm zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. [2]Im Übrigen gelten für das Werkdienstwohnungsverhältnis vorbehaltlich der Abs. 2 und 3 die beim Dienstgeber jeweils maßgebenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen.

(2) Bezieht die Mitarbeiterin als Inhaberin bzw. der Mitarbeiter als Inhaber einer Werkdienstwohnung von der Dienststelle Energie oder Brennstoffe, so hat sie bzw. er die anteiligen Gestehungskosten zu tragen, wenn nicht der allgemeine Tarifpreis in Rechnung gestellt wird.

(3) [1]Beim Tode der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters verbleiben die als Werkdienstwohnung zugewiesene Wohnung sowie Beleuchtung und Heizung für eine Übergangszeit bis zu sechs Monaten der Ehefrau bzw. dem Ehemann, der eingetragene Lebenspartnerin bzw. dem eingetragenen Lebenspartner oder den Kindern der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, für die der Kinderzuschlag bezogen worden ist, nach Maßgabe der im Bereich der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers jeweils geltenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen. [2]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, sich um eine anderweitige Unterbringung der Hinterbliebenen mit zu bemühen.

§ 42
Schutzkleidung

[1]Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum der Dienststelle. [2]Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. [3]Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

§ 43
Dienstkleidung

[1]Die Voraussetzung für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Kosten richten sich nach den bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber jeweils geltenden Bestimmungen. [2]Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse anstelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

XIII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 44
Schlichtungsstelle

[1]Sofern bei dem zuständigen gliedkirchlichen Diakonischen Werk eine Schlichtungsstelle gebildet ist, können Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter bei Meinungsverschiedenheiten, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, zunächst die Schlichtungsstelle anrufen. [2]Die Behandlung eines Falles vor der Schlichtungsstelle schließt die Anrufung des Arbeitsgerichtes nicht aus.

§ 45
Ausschlussfristen

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden, soweit die AVR in Anlage 14 nichts anderes bestimmt.

(2) Für den gleichen Tatbestand reicht die einmalige Geltendmachung der Ansprüche aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Ansprüche unwirksam zu machen.

(3) [1]Die Frist nach Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften unabdingbar sind, insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes (z.B. PflegeArbbV) oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. [2]Sie gilt ebenfalls nicht für Ansprüche, die auf einer Haftung wegen Vorsatzes oder Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen.