Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDO)[1]

Vom 7. November 2013

(ABl. 2014 S. 38), zuletzt geändert am 25. April 2016 (ABl. 2016 S. 235)
und 4. Juli 2016 (ABl. 2016 S. 263)

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

Inhaltsübersicht[2]

Abschnitt 1 Allgemeines
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Anwendung weiterer Arbeitsrechtsregelungen
§ 3 Arbeitsvertrag
§ 4 Allgemeine Pflichten
§ 5 Verschwiegenheit
§ 6 Verpflichtung
§ 7 Ärztliche Untersuchung
§ 8 Belohnungen und Geschenke
§ 9 Nebenbeschäftigung
§ 10 Versetzung, Abordnung, Zuweisung
§ 11 Personalaktenführung
§ 11a Einsichts- und Auskunftsrecht
§ 12 Haftung
Abschnitt 2 Arbeitszeit
§ 13 Regelmäßige Arbeitszeit
§ 14 Arbeitszeitkonten
§ 15 Teilzeitbeschäftigung, Erweiterte Vollzeitbeschäftigung
§ 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen
§ 17 Tägliche Arbeitszeit
§ 18 Beginn und Ende der Arbeitszeit
§ 19 Ruhepausen
§ 20 Ruhezeit
§ 21 Mehrarbeit
§ 22 Überstunden
§ 23 Bereitschaftsdienst
§ 24 Rufbereitschaft
§ 25 Schichtarbeit

1 Diese Dienstvertragsordnung ersetzt die bisherige KDAVO (Nr. 527).
2 Die Inhaltsübersicht ist nicht Bestandteil der Dienstvertragsordnung.

Abschnitt 3 Vergütung
§ 26 Beschäftigungszeit
§ 27 Entgeltrelevante Zeit
§ 28 Eingruppierung
§ 29 Leistungskomponenten
§ 30 Arbeitsentgelt, Stundenentgelt, in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen
§ 31 Vergütung von Mehrarbeit und Überstunden
§ 32 Überstundenzuschlag
§ 33 Zeitzuschläge
§ 34 Vergütung des Bereitschaftsdienstes
§ 35 Vergütung der Rufbereitschaft
§ 36 Wechselschicht- und Schichtzulagen
§ 37 Sonderzahlung
§ 38 Vermögenswirksame Leistungen
§ 39 Zusatzversorgung
§ 40 Vergütung Nichtvollzeitbeschäftigter und kurzfristig Beschäftigter
§ 41 Zahlung der Bezüge
§ 42 Entgeltfortzahlung
§ 43 Krankenbezüge
§ 44 Anzeige- und Nachweispflichten
§ 45 Forderungsübergang bei Dritthaftung
Abschnitt 4 Urlaub und Arbeitsbefreiung
§ 46 Erholungsurlaub
§ 47 Dauer des Erholungsurlaubs
§ 48 Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit
§ 49 Sonderurlaub
§ 50 Zusatzurlaub bei Jubiläum
§ 51 Urlaubsabgeltung
§ 52 Urlaub im Schuldienst
§ 53 Arbeitsbefreiung
Abschnitt 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 54 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 55 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erwerbsminderung
§ 56 Ordentliche Kündigung
§ 57 Außerordentliche Kündigung
§ 58 Beschäftigung nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze
§ 59 Zeugnis
§ 60 Sterbegeld
Abschnitt 6 Übergangsbestimmungen
§ 61 Übergangsbestimmungen
§ 62 Sonderregelung 2r BAT
§ 63 Eingruppierung gemäß Überleitungstabelle
§ 64 Differenzzulage
§ 65 Besitzstandszulage
§ 66 Krankengeldzuschuss

§ 67 Erholungsurlaub
§ 68 Sonderurlaub für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung
§ 69 Besonderer Kündigungsschutz
§ 70 Zusatzversorgung
§ 70a Übergangsregelungen zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit
Abschnitt 7 Schlussbestimmungen
§ 71 Ausschlussfrist
§ 72 Bekanntmachung
.
Anlage 1 Eingruppierungsordnung
Anlage 2 Entgelttabelle
Anlage 3 Ermittlung der ergebnisorientierten Bonuszahlung

Abschnitt 1
Allgemeines

§ 1
Geltungsbereich

(1) Diese Dienstvertragsordnung gilt für Arbeitsverhältnisse im Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, ihrer Kirchengemeinden, Dekanate und kirchlichen Verbände sowie der sonstigen rechtlich selbstständigen Anstellungsträger im Aufsichtsbereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN).

(2) Diese Dienstvertragsordnung gilt nicht für

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieser Dienstvertragsordnung hinausgehendes Arbeitsentgelt erhalten,
2. Auszubildende, Volontäre, Praktikantinnen und Praktikanten,
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährt werden,
4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus erzieherischen, therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies vor oder spätestens mit der Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist, sowie leistungsbehinderte Personen, die in besonders für sie eingerichteten Werkstätten (Werkstätten für behinderte Menschen) beschäftigt werden,
5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird.

§ 2
Anwendung weiterer Arbeitsrechtsregelungen

(1) Auf die Arbeitsverhältnisse finden neben dieser Dienstvertragsordnung die folgenden arbeitsrechtlichen Regelungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung:

1. die Arbeitsrechtsregelung zur Einrichtung von Tele-Heimarbeitsplätzen vom 19. Juni 2002[1],
2. die Ordnung über die freiwillige betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung im Bereich des Diakonischen Werkes und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau vom 4. September 2002[2],
3. die Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit vom 20. Juli 2005[3],
4. die Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit vom 20. Juli 2005[4],
5. die Arbeitsrechtsregelung zur Abwendung wirtschaftlicher Notlagen in kirchlichen Sozial- und Diakoniestationen[5],
6. die Sicherungsordnung/EKHN vom 13. Mai 1998[6],
7. die Besonderen Regelungen für den Küsterdienst und den kirchenmusikalischen Dienst vom 17. April 2002[7],
8. die Arbeitsrechtsregelung für sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse vom 20. Juli 2005[8],
9. die Arbeitsrechtsregelung zur Ausgestaltung des Familienbudgets vom 30. Januar 2008[9].

(2) Für diakonische Einrichtungen von Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden der EKHN gilt anstelle der Sicherungsordnung/EKHN die Sicherungsordnung/DWHN vom 20. Juli 2005[10], wenn der Anstellungsträger Mitglied in der Diakonie Hessen ist.

§ 3
Arbeitsvertrag

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

---

1 Nr. 533.
2 Nr. 534.
3 Nr. 543.
4 Nr. 529.
5 Nr. 530.
6 Nr. 528.
7 Nr. 532.
8 Nr. 538.
9 Nr. 536.
10 Nr. 528a.

(2) Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

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

(4) [1]Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. [2]Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 4
Allgemeine Pflichten

(1) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat den anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu leisten und sich um Fortbildung zu bemühen. [2]Das Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie oder er als Mitarbeitende im kirchlichen Dienst übernommen hat.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, den Weisungen des Arbeitgebers nachzukommen.

(3) Der Treue und Gewissenhaftigkeit, die von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter erwartet werden, entspricht auf Seiten des Arbeitgebers die Fürsorge für sie oder ihn.

§ 5
Verschwiegenheit

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

(2) [1]Werden einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis Geheimnisse bekannt, die bei Ärztinnen, Ärzten oder ärztlichen Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen würden, ist sie oder er verpflichtet, darüber Verschwiegenheit zu wahren. [2]Dies gilt auch dann, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Sinne des Strafrechts nicht zu den Hilfspersonen der Ärztinnen und Ärzte rechnet.

(3) [1]Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen oder bildlichen Darstellungen zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einer anderen Person Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. [2]Diesem Verbot unterliegen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

(4) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen oder bildliche Darstellungen sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Dienststelle unverzüglich herauszugeben.

(5) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

(6) *unbesetzt*

(7) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis Kenntnis von persönlichen Lebensumständen, insbesondere von gesundheitlichen, wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen von Heimbewohnern, betreuten Personen, Patientinnen und Patienten, betreuten und sonstigen hilfebedürftigen Personen Kenntnis erhalten, sind verpflichtet, gegenüber Dritten Stillschweigen zu bewahren. [2]Dies gilt ausnahmsweise nicht, soweit die oder der Betroffene oder ihr oder sein gesetzlicher Vertreter die Weitergabe einer solchen Information ausdrücklich erlaubt oder darum gebeten hat oder dies gesetzlich vorgeschrieben ist. [3]Soweit Daten im dienstlichen Auftrag erhoben werden, dürfen sie nur für diese Zwecke verwendet und nur den zugelassenen Empfängern mitgeteilt werden.

§ 6
Verpflichtung

[1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird bei Dienstantritt auf die allgemeinen Pflichten (§ 4) sowie auf die Verpflichtung zur Verschwiegenheit (§ 5) hingewiesen und auf deren Erfüllung verpflichtet. [2]Hierüber ist eine Niederschrift aufzunehmen, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mitunterzeichnet. [3]Vorschriften über ein Gelöbnis und eine gottesdienstliche Einführung bleiben unberührt.

§ 7
Ärztliche Untersuchung

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung die körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer vom Arbeitgeber bestimmten Ärztin oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Der Arbeitgeber ist bei gegebener Veranlassung berechtigt, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter durch eine Ärztin oder einen Arzt – vorrangig durch die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt – dahin gehend untersuchen zu lassen, ob sie oder er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.

(3) [1]Die Kosten der ärztlichen Untersuchung trägt der Arbeitgeber. [2]Das Ergebnis der Untersuchung ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bekannt zu geben.

§ 8
Belohnungen und Geschenke

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf Belohnungen oder Geschenke, die das übliche Maß übersteigen, in Bezug auf die dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. Näheres kann durch Dienstanweisung geregelt werden.

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

§ 9
Nebenbeschäftigung

(1) [1]Zur Übernahme einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung ist die vorherige Genehmigung erforderlich. [2]Die Genehmigung gilt als erteilt, wenn der Arbeitgeber die Nebenbeschäftigung nicht innerhalb von vier Wochen seit der Antragstellung untersagt.

(2) Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

§ 10
Versetzung, Abordnung, Zuweisung

(1) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann aus betrieblichen Gründen unter Berücksichtigung der persönlichen Belange versetzt oder abgeordnet werden. [2]Soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist sie oder er vorher zu hören.

(2) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann aus betrieblichen Gründen mit ihrer oder seiner Zustimmung vorübergehend einem anderen Arbeitgeber innerhalb des Geltungsbereiches dieser Dienstvertragsordnung zugewiesen werden, wenn dies der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter unter Berücksichtigung der persönlichen Belange zumutbar ist. [2]Die Zuweisung ist in der Regel zumutbar, wenn die Dienststelle des anderen Arbeitgebers nicht mehr als 25 Kilometer von der bisherigen Dienststelle entfernt ist. [3]Die Rechtsstellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bleibt unberührt.

§ 11
Personalaktenführung

(1) [1]Für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter ist eine Personalakte zu führen. [2]Sie ist vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen.

(2) [1]Zur Personalakte gehören alle Unterlagen, die die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter betreffen, soweit sie mit dem Arbeitsverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen; hierzu gehören auch in Dateien gespeicherte, personenbezogene Daten (Personalaktendaten). [2]Unterlagen, die besonderen, von der Person und dem Arbeitsverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, insbesondere Prüfungsakten, sind nicht Bestandteil der Personalakten. [3]Wird die Personalakte in Grund- und Teilakten gegliedert, so ist in die Grundakte ein vollständiges Verzeichnis aller Teilakten aufzunehmen. [4]Ist die Führung von Nebenakten erforderlich, ist auch dies in der Grundakte zu vermerken.

(3) [1]Personalaktendaten dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft verwendet werden. [2]Soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung nicht etwas anderes bestimmt ist, richten sich Verarbeitung und Nutzung sowie Übermittlung der Personalaktendaten nach dem Kirchengesetz über den Datenschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland[1] in der jeweils geltenden Fassung.

(4) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zu Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte zu hören; ihre Äußerungen sind zur Personalakte zu nehmen. [2]Anonyme Schreiben dürfen nicht in die Personalakte aufgenommen werden.

(5) [1]Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen sind, falls sie

1. sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, mit Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten,
2. für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ungünstig sind oder ihr oder ihm nachteilig werden können, auf eigenen Antrag nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten; dies gilt nicht für dienstliche Beurteilungen.

[2]Die Frist nach Satz 1 Nummer 2 wird durch neue Sachverhalte im Sinne dieser Vorschrift oder durch die Einleitung eines Strafverfahrens unterbrochen. [3]Stellt sich der neue Vorwurf als unbegründet oder falsch heraus, gilt die Frist als nicht unterbrochen.

(6) [1]Mitteilungen in Strafsachen sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister sind mit Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters spätestens nach fünf Jahren zu entfernen und zu vernichten. [2]Absatz 5 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 11a
Einsichts- und Auskunftsrecht

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. [2]Dies gilt ebenso für die von ihnen beauftragten Angehörigen. [3]Ihren Bevollmächtigten ist Einsicht zu gewähren,

---

1 Nr. 978.

soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. [4]Dies gilt auch für Hinterbliebene, Erbinnen und Erben, wenn ein berechtigtes Interesse glaubhaft gemacht wird, und für deren Bevollmächtigte.

(2) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Recht auf Einsicht auch in andere Schriftstücke, die personenbezogene Daten über sie enthalten und für ihr Arbeitsverhältnis verarbeitet oder genutzt werden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist. [2]Die Einsichtnahme ist unzulässig, wenn die Daten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Daten Dritter oder mit Daten, die nicht personenbezogen sind und deren Kenntnis die Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages gefährden könnte, derart verbunden sind, dass ihre Trennung nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand möglich ist. [3]In diesem Fall ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Auskunft zu erteilen.

(3) Die personalaktenführende Stelle bestimmt, wo die Einsicht gewährt wird. Soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, können auf Kosten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters Kopien gefertigt werden.

(4) Das Recht auf Auskunft steht dem Recht auf Einsicht gleich; insoweit gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.

(5) Kenntnisse, die durch Akteneinsicht erlangt sind, unterliegen der Verschwiegenheit nach § 5.

§ 12
Haftung

(1) [1]Verletzt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig die obliegenden Pflichten, so ist dem Arbeitgeber, dessen Aufgaben wahrgenommen wurden, der daraus entstehende Schaden zu ersetzen. [2]Haben mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam den Schaden verursacht, so haften sie als Gesamtschuldner.

(2) [1]Ansprüche nach Absatz 1 verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Arbeitgeber von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung an. [2]Hat der Arbeitgeber einem Dritten Schadensersatz geleistet, so tritt an die Stelle des Zeitpunkts, in dem der Dienstherr von dem Schaden Kenntnis erlangt, der Zeitpunkt, in dem der Ersatzanspruch des Dritten diesem gegenüber vom Arbeitgeber anerkannt oder dem Arbeitgeber gegenüber rechtskräftig festgestellt wird.

(3) Leistet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dem Arbeitgeber Ersatz und hat dieser einen Ersatzanspruch gegen einen Dritten, so geht der Ersatzanspruch auf die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter über.

Abschnitt 2
Arbeitszeit

§ 13
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in Vollzeitbeschäftigung beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich.

(2) [1]Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von zwölf Monaten zu Grunde zu legen. [2]Einzelvertraglich oder durch Dienstvereinbarung kann in begründeten Fällen ein kürzerer oder ein längerer Zeitraum zu Grunde gelegt werden.

(3) Abweichend von Absatz 1 kann im Hausmeisterdienst und bei anderen Beschäftigungen, in denen regelmäßig in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt, vereinbart werden, dass die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich beträgt.

(4) Abweichend von Absatz 1 richtet sich die regelmäßige Arbeitszeit für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen sowie an Berufsfach- und Fachschulen nach den Bestimmungen für die entsprechenden Beamtinnen und Beamten im jeweiligen Bundesland.

(5) [1]Die Absätze 1 und 2 finden keine Anwendung für Pfarrdiakoninnen, Pfarrdiakone sowie Pfarrerinnen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis. [2]Für sie gelten die entsprechenden Regelungen des Pfarrdienstrechts der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

§ 14
Arbeitszeitkonten

[1]Durch Dienstvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung können Arbeitszeitkonten eingeführt werden. [2]Dabei kann auch vereinbart werden, dass alle oder einzelne Zeitzuschläge in Arbeitszeit umgerechnet und den Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden; ebenfalls können die aus Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft errechneten Freizeitausgleiche angesammelt werden.

§ 15
Teilzeitbeschäftigung, Erweiterte Vollzeitbeschäftigung

(1) [1]Einzelvertraglich kann eine geringere oder eine höhere als die regelmäßige Arbeitszeit einer oder eines Vollzeitbeschäftigten (§ 13) vereinbart werden. [2]Die Abweichung kann auch befristet werden.

(2) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach Maßgabe des § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes[1] und nach Maßgabe der §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes. [2]Die Ansprüche bestehen unabhängig von der Zahl der Beschäftigten.

(3) [1]Die einzelvertraglich vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit darf 45 Stunden wöchentlich nicht übersteigen. [2]§ 13 Absatz 3 bleibt unberührt.

§ 16
Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

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

(2) [1]Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird am 24. Dezember und am Silvestertag jeweils ganztägig Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts erteilt. [2]Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tag entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts erteilt.

---

1 **§ 8 TzBfG. Verringerung der Arbeitszeit.** (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.

(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

(3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.

(4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

(5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

(6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zustimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

§ 17
Tägliche Arbeitszeit

(1) [1]Die werktägliche Arbeitszeit soll acht Stunden nicht überschreiten. [2]Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von zwölf Kalendermonaten im Durchschnitt 39 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden.

(2) [1]In Heimen und Wohngruppen der Jugendhilfe sowie anderen Betreuungskonzepten der Hilfe zur Erziehung im Sinne von §§ 27 ff. SGB VIII sind für sozialpädagogische Fachkräfte tägliche Arbeitszeiten bis zu 16 Stunden zulässig. [2]Hierbei ist der Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. [3]Danach soll die tägliche Arbeitszeit von mehr als zehn Stunden höchstens siebenmal im Monat erreicht werden. [4]Mehr als zwei tägliche Arbeitszeiten von mehr als zwölf Stunden dürfen nicht aufeinander folgen. [5]Die Arbeitszeit darf 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten.

(3) [1]Durch Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht gefährdet wird. [2]Die Arbeitszeit darf nur verlängert werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schriftlich eingewilligt hat. [3]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. [4]Der Arbeitgeber darf eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter nicht benachteiligen, weil sie oder er die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(4) [1]Die Absätze 1 bis 3 finden keine Anwendung auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen. [2]Das gilt auch für durchgeführte Gruppenfreizeiten.

§ 18
Beginn und Ende der Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit beginnt und endet grundsätzlich an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgesehenen Arbeitsstelle.

(2) Der Begriff der Arbeitsstelle umfasst den Arbeitsplatz einschließlich z. B. des Verwaltungs- oder Betriebsbereichs in dem Gebäude bzw. Gebäudeteil, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter arbeitet.

(3) Dienstreisen werden mit ihrer tatsächlichen Dauer (dienstliche Inanspruchnahme und Reisezeit) als Arbeitszeit angerechnet, höchstens jedoch mit zehn Stunden täglich.

§ 19
Ruhepausen

(1) [1]Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. [2]Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. [3]Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. [4]In Einrichtungen mit Schichtarbeit und bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen können, wenn es die Tätigkeit erforderlich macht, die vorgeschriebenen Ruhepausen in Kurzpausen (Arbeitsunterbrechungen von weniger als 15 Minuten) von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

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

§ 20
Ruhezeit

(1) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einzuplanen.

(2) Die Ruhezeit kann auf mindestens neun Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erforderlich und die Kürzung der Ruhezeit durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen Ruhezeit innerhalb von acht Wochen ausgeglichen wird.

(3) Die Kürzung der Ruhezeit infolge einer Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft kann für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten, in der Landwirtschaft und der Tierhaltung sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Datenverarbeitungsanlagen und -systeme aufrecht zu erhalten haben, innerhalb eines Zeitraumes von acht Wochen zu anderen Zeiten ausgeglichen werden, wenn die Inanspruchnahme nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit beträgt.

(4) [1]Überschreitet die werktägliche Arbeitszeit einschließlich des Bereitschaftsdienstes insgesamt eine Dauer von zwölf Stunden, so ist im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. [2]Die Absätze 2 und 3 finden auf diesen Fall keine Anwendung.

(5) [1]Ärztinnen, Ärzte und Pflegekräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im medizinisch-technischen sowie im pharmazeutisch-technischen Dienst in Krankenhausbetrieben oder vergleichbaren Einrichtungen, die nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden, dürfen im Kalendermonat zu bis zu zwölf Rufbereitschaften herangezogen wer-

den. [2]Diese Zahl darf ausnahmsweise überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre.

§ 21
Mehrarbeit

(1) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet.

(2) Mehrarbeitsstunden sollen innerhalb des Ausgleichszeitraums gemäß § 13 Absatz 2 durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ausgeglichen werden.

(3) [1]Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 bzw. die Vergütung von Mehrarbeitsstunden gemäß § 31 werden nur gewährt für dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche oder im Voraus angeordnete Arbeit. [2]Sie setzt eine ausreichende Dokumentation der Arbeitszeit oder Arbeit nach einem Dienstplan voraus. [3]Der Arbeitgeber kann aus diesem Anlass eine Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit für einen repräsentativen Zeitraum verlangen.

§ 22
Überstunden

(1) [1]Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 13 hinausgehen. [2]Im Fall von Wechselschicht- oder Schichtarbeit entstehen Überstunden, wenn die zusätzlichen Arbeitsstunden im Schichtplanturnus, höchstens aber nach drei Monaten, nicht ausgeglichen werden. [3]Im Fall der erweiterten Vollzeitbeschäftigung nach § 15 entstehen Überstunden erst, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Arbeitsstunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet.

(2) [1]Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen. [2]Sie sollen spätestens am Vortage angesagt werden.

(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 oder der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig oder betriebsüblich geleistet hätte. [2]Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) Durch Dienstvereinbarung kann von den Absätzen 1 bis 3 abgewichen werden.

§ 23
Bereitschaftsdienst

(1) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, zusätzlich zu der regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung Bereitschaftsdienst zu leisten. [2]Während des Bereitschaftsdienstes hält sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle auf, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen. [3]Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) [1]Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst dürfen in der Regel zusammen 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht übersteigen. [2]§ 17 Absatz 3 findet Anwendung.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, sollen im Anschluss an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

(4) Für die Feststellung der Anzahl der Bereitschaftsdienste zählen alle innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraums von 24 Stunden als ein Bereitschaftsdienst der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

(5) [1]Leistet dieselbe Mitarbeiterin oder derselbe Mitarbeiter vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst), so zählt dieser Wochenendbereitschaftsdienst als zwei Bereitschaftsdienste. [2]Entsprechendes gilt für den Bereitschaftsdienst vom Dienstende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn nach dem Wochenfeiertag.

(6) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Heimbetrieben und in betreuten Wohngruppen sollen Bereitschaftsdienste während der Nacht (Dienstende des Tagdienstes bis zum Beginn der Frühschicht) höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden.

§ 24
Rufbereitschaft

[1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers mittels eines vom Arbeitgeber zu stellenden Mobiltelefons bereit zu halten, um auf Abruf die Arbeit an ihrem oder seinem jeweiligen Aufenthaltsort aufzunehmen (Rufbereitschaft). [2]Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

§ 25
Schichtarbeit

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

(2) [1]Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. [2]Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Küster- und kirchenmusikalischen Dienst.

(3) [1]Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. [2]Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde das Stundenentgelt (§ 30 Absatz 2) gezahlt.

(4) Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(5) Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

(6) Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die nach dem für einen Zeitraum festgelegten Dienstplan zu leisten ist.

(7) Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr; entsprechendes gilt für die Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Absatz 2) und Samstagen.

(8) Wochenfeiertage sind die Werktage, die bundes- und landesgesetzlich zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

(9) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr des darauf folgenden Tages.

(10) [1]Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. [2]Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

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

Abschnitt 3
Vergütung

§ 26
Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

§ 27
Entgeltrelevante Zeit

(1) Die entgeltrelevante Zeit (ERZ) umfasst die Beschäftigungszeit (§ 26) sowie die angerechneten Zeiten einer früheren Beschäftigung gemäß den nachfolgenden Absätzen.

(2) Förderliche Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber der EKHN werden auf die entgeltrelevante Zeit angerechnet.

(3) *unbesetzt*

(4) [1]Der Arbeitgeber kann weitere Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern auf die entgeltrelevante Zeit anrechnen. [2]Ein Rechtsanspruch auf Anrechnung weiterer Beschäftigungszeiten besteht nicht. [3]Ein späterer Arbeitgeber ist an die Anrechnung nicht gebunden.

(5) Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Pflegezeit nach §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes ruht, werden abweichend von Absatz 1 zur Hälfte auf die entgeltrelevante Zeit angerechnet.

§ 28
Eingruppierung

(1) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist entsprechend der mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe gemäß den Eingruppierungsordnungen (Anlage 1) eingruppiert. [2]Erreicht keine der von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeiten das in Satz 1 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.

(1a) [1]Zur weiteren Differenzierung der Eingruppierung kann eine monatliche Tätigkeitszulage gewährt werden. [2]Die Zulage beträgt 25 oder 50 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zustehen würde, wenn sie oder er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem tatsächlichen Tabellenentgelt (§ 30 Absatz 1). [3]Die Gewährung der Tätigkeitszulage erfolgt auf der Grundlage des genehmigten Stellenplans.

(2) [1]Die Entgeltgruppen sind in fünf Stufen aufgeteilt. [2]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird bei einer entgeltrelevanten Zeit (§ 27) von

1. bis zu 2 Jahren in die Stufe 1,
2. mehr als 2 Jahren in die Stufe 2,
3. mehr als 5 Jahren in die Stufe 3,
4. mehr als 8 Jahren in die Stufe 4,
5. mehr als 11 Jahren in die Stufe 5

eingestuft. [3]Wird einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter eine andere, insbesondere eine höherwertige Tätigkeit übertragen, behält sie oder er die erreichte Stufe.

(3) *unbesetzt*

(4) [1]Wird einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter vorübergehend, in der Regel nicht länger als sechs Monate, eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat sie oder er diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, ist eine Zulage für die Dauer der Übertragung zu gewähren. [2]Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Tabellenentgelt, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zustehen würde, wenn sie oder er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem tatsächlichen Tabellenentgelt.

(5) [1]Absatz 1 findet keine Anwendung für Pfarrdiakoninnen, Pfarrdiakone sowie Pfarrerinnen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis. [2]Für sie gelten die entsprechenden Regelungen des Pfarrdienstrechts der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

§ 29
Leistungskomponenten

(1) Wird durch Dienstvereinbarung ein Leistungsbeurteilungssystem eingeführt, gilt für das Erreichen der nächsten Stufen (§ 28 Absatz 2) Folgendes:

1. Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen verkürzt werden.
2. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängert werden.
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits die Stufe 5 erreicht haben, erhalten eine widerrufliche Leistungszulage nach Maßgabe des Leistungsbeurteilungssystems.

(2) Solange im Betrieb kein Leistungsbeurteilungssystem gemäß Absatz 1 besteht, erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab einer entgeltrelevanten Zeit (§ 27) von 13 Jahren eine Leistungszulage in Höhe von zehn Prozent des Tabellenentgelts der Stufe 1. Wird eine Tätigkeitszulage gemäß § 28 Absatz 1a gewährt, so erhöht sich die Leistungszulage um zehn Prozent der entsprechenden Tätigkeitszulage in der Stufe 1.

§ 30
Arbeitsentgelt, Stundenentgelt, in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen

(1) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält monatlich ein Arbeitsentgelt. [2]Das Arbeitsentgelt setzt sich zusammen aus dem Tabellenentgelt nach den Entgelttabellen (Anlage 2) und der Tätigkeitszulage (§ 28 Absatz 1a). [3]Die Höhe des Tabellenentgelts bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eingruppiert ist, und nach der für sie oder ihn geltenden Stufe.

(2) Das Stundenentgelt ist das Arbeitsentgelt gemäß Stufe 3 geteilt durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 13).

(3) In Monatsbeträgen festgelegte Zulagen sind die Leistungszulage (§ 29 Absatz 2), die Schicht- und Wechselschichtzulage und die Zulage nach § 28 Absatz 4.

(4) [1]Wenn die steuerlichen Voraussetzungen gegeben sind, kann durch den Arbeitgeber eine Pauschalversteuerung durchgeführt werden. [2]Die Nettovergütung darf zuzüglich der Pauschalsteuer die jeweils geltenden Vergütungssätze nicht übersteigen.

§ 31
Vergütung von Mehrarbeit und Überstunden

[1]Soweit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden hinaus arbeitet und ein Freizeitausgleich gemäß § 21 Absatz 2 nicht erfolgt, erhält sie oder er für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Arbeitsentgelts einer oder eines Vollzeitbeschäftigten unter Berücksichtigung der individuellen Entgeltgruppe, der individuellen Entgeltstufe und einer etwaigen Tätigkeitszulage. [2]Satz 1 gilt entsprechend für die Leistungszulage gemäß § 29 Absatz 2. In einer Dienstvereinbarung nach § 29 Absatz 1 ist zu regeln, ob die Leistungskomponente einbezogen wird.

§ 32
Überstundenzuschlag

(1) Für geleistete Überstunden (§ 22) erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Überstundenzuschlag.

(2) [1]Der Überstundenzuschlag beträgt in den Entgeltgruppen

1. E 1 bis E 7 25 Prozent,
2. E 8 bis E 11 12,5 Prozent

des Stundenentgelts (§ 30 Absatz 2). [2]In den Entgeltgruppen E 12 bis E 14 wird ein Überstundenzuschlag nur dann gezahlt, wenn dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 33
Zeitzuschläge

(1) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält neben dem Arbeitsentgelt Zeitzuschläge. [2]Sie betragen je Stunde

1. für Arbeit an
   a) Sonntagen: 25 Prozent,
   b) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag: 35 Prozent,
   c) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen: 50 Prozent

   des Stundenentgelts (§ 30 Absatz 2),
2. für Nachtarbeit: 2,50 Euro,
3. für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 bis 21 Uhr: 0,66 Euro.

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Nummer 1 und 3 wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

(3) Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Nummer 2 und 3 wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

(4) [1]Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. [2]Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 gezahlt. [3]Die Absätze 2 und 3 bleiben unberührt.

(5) Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Nummer 2 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.

(6) [1]Zeitzuschläge werden nicht gewährt für Tätigkeiten, die eine Teilnahme am kirchlichen Auftrag der Seelsorge und der öffentlichen Wortverkündigung beinhalten. [2]Dies sind insbesondere

1. die Wahrnehmung pfarramtlicher Aufgaben und pastoraler Dienste,
2. die Beteiligung an Gottesdiensten, Andachten, Bibelarbeiten, Seelsorge- und Kasualgesprächen,
3. die Versehung des Küsterdienstes im Gottesdienst,
4. die kirchenmusikalische Begleitung oder Mitgestaltung eines Gottesdienstes.

§ 34
Vergütung des Bereitschaftsdienstes

(1) [1]Zur Vergütungsberechnung wird die Zeit, in der Bereitschaftsdienst (§ 23) angeordnet ist, entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet. [2]Damit ist auch die während des Bereitschaftsdienstes geleistete Arbeit abgegolten. [3]Die Bewertung darf 15 Prozent, vom achten Bereitschaftsdienst an 25 Prozent nicht unterschreiten.

(2) [1]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Heimen und sonstigen betreuten Wohngruppen, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der dortigen Bewohnerinnen und Bewohner übertragen ist, wird abweichend von Absatz 1 die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 Prozent als Arbeitszeit gewertet; ab dem neunten Bereitschaftsdienst im Monat, der die Nachtzeit vom Ende der täglichen Vollarbeit bis zur Aufnahme der Vollarbeit am folgenden Tag umfasst, erfolgt die Bewertung in diesem Kalendermonat mit 40 Prozent als Arbeitszeit.

(3) *unbesetzt*

(4) [1]Soweit die Verhältnisse in der Einrichtung dieses zulassen, kann anstelle der Vergütung Freizeitausgleich für den Bereitschaftsdienst erteilt werden. [2]Dies geschieht, indem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für die nach Absatz 1 oder 2 errechnete Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt wird. [3]Bei der zeitlichen Festlegung des Freizeitausgleichs soll der Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters angemessen berücksichtigt werden.

§ 35
Vergütung der Rufbereitschaft

(1) [1]Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft (§ 24) mit einem Prozent als Arbeitszeit gewertet. [2]Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, auf Abruf die Arbeit an der Arbeitsstelle aufzunehmen, wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 Prozent als Arbeitszeit gewertet.

(2) Die während der Rufbereitschaft geleistete Arbeit wird einschließlich der erforderlichen Wegezeiten in vollem Umfang als Arbeitszeit gewertet.

(3) [1]Die Vergütung für Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. [2]Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

§ 36
Wechselschicht- und Schichtzulagen

(1) Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ständig nach einem Dienstplan eingesetzt, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 25 Ab-

satz 10) vorsieht, und leistet sie oder er dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 39 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht, erhält sie oder er eine Wechselschichtzulage von 106 Euro monatlich.

(2) Leistet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ständig Schichtarbeit (§ 25 Absatz 11), erhält sie oder er eine monatliche Schichtzulage

1. in Höhe von 64 Euro, wenn sie oder er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt,
   a) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
   b) weil sie oder er durchschnittlich mindestens 39 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,
2. in Höhe von 47 Euro, wenn die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden geleistet wird,
3. in Höhe von 37 Euro, wenn die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pforten- oder Wachdienst,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.

(4) [1]Zeitspanne gemäß Absatz 2 ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. [2]Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. [3]Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zu Grunde gelegt werden.

§ 37
Sonderzahlung

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung, wenn sie oder er am ersten allgemeinen Arbeitstag im Oktober in einem Arbeitsverhältnis steht und dieses Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres fortbesteht.

(2) *unbesetzt*

(3) [1]Es wird eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 60 Prozent der Bemessungsgrundlage gemäß Absatz 4 gezahlt. [2]Darüber hinaus wird eine ergebnisorientierte Bonuszahlung von bis zu 40 Prozent der Bemessungsgrundlage gewährt. [3]Als Berechnungsgrundlage gilt Anlage 3.

(4) [1]Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung ist das Sonderzahlungsentgelt. [2]Das Sonderzahlungsentgelt ist der Durchschnitt der Arbeitsentgelte (§ 30), der Zulagen gemäß § 28 Absatz 4, der Leistungszulagen (§ 29), der Vergütung der Mehrarbeit und Überstunden (§ 31), der Überstundenzuschläge (§ 32) und der Wechselschicht- und Schichtzulagen (§ 36) aus der Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des laufenden Jahres. [3]Hat das Arbeitsverhältnis nach dem 1. Januar des laufenden Jahres begonnen oder vor dem 31. Dezember des laufenden Jahres geendet, wird das Sonderzahlungsentgelt für jeden vollen Monat ohne Entgelt um ein Zwölftel gekürzt. [4]Bezüge aus einem anderen Arbeitsverhältnis bleiben unberücksichtigt, wenn einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist. [5]Für die Dauer des Bezugs eines Krankengeldzuschusses (§ 43 Absatz 6 und 7) oder eines Beschäftigungsverbotes nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes[1] wird das maßgebliche Entgelt nach § 42 für die Berechnung des Sonderzahlungsentgelts zu Grunde gelegt.

(5) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Kalenderjahr der Sonderzahlung in Elternzeit gehen, erhalten, wenn die Elternzeit vor dem 1. Juli des Jahres beginnt, sechs Zwölftel, wenn die Elternzeit nach dem 30. Juni des Jahres beginnt, zwölf Zwölftel der Sonderzahlung. [2]Übt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung aus, erhält sie oder er den sich aus einer Vergleichsberechnung zwischen den Ansprüchen nach Absatz 4 und Absatz 5 Satz 1 ergebenden höheren Betrag als Sonderzahlung. [3]Dies gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Kalenderjahr der Sonderzahlung aus der Elternzeit zurückkehren

(6) Die Sonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.

(7) Endet das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung oder wegen Erreichens des gesetzlichen Rentenalters, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Sonderzahlung gemäß den Absätzen 2 bis 5 mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(8) Geht das Arbeitsverhältnis in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage der Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit über, wird die Sonderzahlung aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis mit dem zustehenden Entgelt für den letzten Monat vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ausgezahlt. Absatz 4 gilt entsprechend.

§ 38
Vermögenswirksame Leistungen

(1) [1]Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens 6,65 Euro je Monat. [2]Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

---

1 Nr. 552.

(2) [1]Nichtvollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von den vermögenswirksamen Leistungen nach Absatz 1 den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. [2]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit erweiterter Vollzeitbeschäftigung erhalten jedoch nur die vermögenswirksamen Leistungen, die für Vollzeitbeschäftigte gezahlt werden.

(3) Die vermögenswirksamen Leistungen werden nur für Monate gewährt, für die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Arbeitsentgelt zusteht.

(4) Die vermögenswirksamen Leistungen sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

(5) Werden vermögenswirksame Leistungen für eine Entgeltumwandlung nach der Ordnung über die freiwillige betriebliche Altersversorgung[1] verwandt, erhöht sich der Anspruch nach Absatz 1 Satz 1 auf 12 Euro je Monat.

§ 39
Zusatzversorgung

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

(2) [1]Soweit die Zusatzversorgungseinrichtung für die Pflichtversicherung Beiträge von höchstens 5,2 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts erhebt, trägt diese der Arbeitgeber. [2]Darüber hinausgehende Beiträge zur Pflichtversicherung werden von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber je zur Hälfte getragen.

(3) [1]Beiträge zur Pflichtversicherung sind beim Steuerfreibetrag gemäß § 3 Nummer 63 des Einkommensteuergesetzes vorrangig zu berücksichtigen. [2]Freiwillige Beiträge zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung sind von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu versteuern, soweit der Freibetrag überschritten wird.

(4) Die Umlage zu einer Zusatzversorgungskasse wird bis zum jährlichen Höchstbetrag nach § 40b des Einkommensteuergesetzes vom Arbeitgeber pauschal versteuert.

§ 40
Vergütung Nichtvollzeitbeschäftigter und kurzfristig Beschäftigter

(1) [1]Nichtvollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von dem Arbeitsentgelt (§ 30), das für entsprechende Vollzeitbeschäftigte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. [2]Satz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (§ 30 Absatz 3).

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die kurzfristig beschäftigt werden, erhalten entsprechend den schriftlich vereinbarten und geleisteten Arbeitsstunden ein Stundenentgelt gemäß § 30 Absatz 2 der für die Tätigkeit maßgebenden Eingruppierung.

---

1 Nr. 534.

§ 41
Zahlung der Bezüge

(1) [1]Die Zahlung der Bezüge erfolgt am 16. Tag des laufenden Monats auf ein von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland. [2]Die Bezüge sind so rechtzeitig zu überweisen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter am Zahltag über sie verfügen kann.

(2) Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vorvormonats.

(3) [1]Besteht der Anspruch auf Arbeitsentgelt und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen sowie auf Entgeltfortzahlung 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 Arbeitsentgelt 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 Arbeitsentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 13) zu teilen.

(4) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Arbeitsentgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Absatz 3 entsprechend.

(5) [1]Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. [2]Ergibt sich gegenüber dem Vormonat keine Änderung der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(6) § 11 Absatz 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

§ 42
Entgeltfortzahlung

(1) Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts nach § 16 Absatz 2, § 21 Absatz 2, § 25 Absatz 4, § 34 Absatz 4, § 43 Absatz 3, § 46 Absatz 1 und § 53 ist der Durchschnitt der Entgelte, die in den letzten drei dem maßgeblichen Ereignis für die Fortzahlung vorhergehenden vollen Kalendermonate gezahlt worden sind.

(2) Das Entgelt setzt sich zusammen aus dem Arbeitsentgelt (§ 30), der Zulage gemäß § 28 Absatz 4, der Leistungszulage (§ 29), der Vergütung für Mehrarbeit und Überstunden (§ 31), dem Überstundenzuschlag (§ 32), den Zeitzuschlägen (§ 33), der Vergütung des Bereitschaftsdienstes (§ 34), der Vergütung für die Rufbereitschaft (§ 35) und den Zulagen für Wechselschicht- und Schichtarbeit (§ 36).

§ 43
Krankenbezüge

(1) Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie oder ihn ein Verschulden trifft, erhält sie oder er Krankenbezüge nach Maßgabe der nachfolgenden Absätze.

(2) [1]Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 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. [2]Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird. [3]Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

(3) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt fortgezahlt. [2]Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, hat sie oder er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

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

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

(4) [1]Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach Absatz 3 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. [2]Das Gleiche gilt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

(5) Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in Absatz 3 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 Absatz 4 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(6) [1]Nach Ablauf des nach den Absätzen 3 und 4 maßgebenden Zeitraumes erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für den Zeitraum, für den ihr oder ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder

nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. [2]Dies gilt nicht,

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

b) in den Fällen des Absatzes 2 Satz 3,

c) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes hat.

(7) [1]Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 26)

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

von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt. [2]Vollendet die Mitarbeiterin oder 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 oder er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte. [3]In den Fällen des Absatzes 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Satzes 1 angerechnet.

(8) [1]Innerhalb eines Kalenderjahres können die Krankenbezüge nach den Absätzen 3 und 4 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 39 Wochen

bezogen werden; Absatz 7 Satz 3 gilt entsprechend.

[2]Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. [3]Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus den Absätzen 3 bis 5 ergebende Anspruch.

(9) [1]Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt. [2]Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 39 Wochen wieder aufgenommen und wird sie oder er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ab-

lauf der Bezugsfrist, wenn dies für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

(10) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Krankenbezüge 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 ein Arbeitgeber die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

(11) [1]Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Krankenbezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Absatzes 10. Die Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. [2]Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Leistungen im Sinne des Absatzes 10 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(12) [1]Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. [2]Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgeltfortzahlung (§ 42).

(13) [1]Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 6 bis 12 hat auch die Person, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. [2]Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 12 die Leistungen zu Grunde zu legen, die der Mitarbeiterin als Pflichtversicherter oder dem Mitarbeiter als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

§ 44
Anzeige- und Nachweispflichten

(1) [1]Im Krankheitsfall ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. [2]Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. [3]Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. [4]Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. [5]Die

Anzeige- und Nachweispflichten bestehen auch, nachdem die Entgeltfortzahlung geendet hat.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die von ihm nach Absatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt.

§ 45
Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihr oder ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesagentur 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 oder der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

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

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

Abschnitt 4
Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 46
Erholungsurlaub

(1) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 42). [2]Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) [1]Der Urlaub ist bis zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren. [2]Kann der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März angetreten werden, kann er bis längstens 30. Juni genommen werden. [3]Hiervon kann durch Dienstvereinbarung oder durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag abgewichen werden.

(3) [1]Der Urlaub ist grundsätzlich in längeren zusammenhängenden Abschnitten zu nehmen und zu gewähren. [2]Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

(4) Erkrankt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts (§ 42) für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 47
Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der jährliche Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage.

(2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 des Bundesurlaubsgesetzes bleibt unberührt.

(3) Urlaub, der der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in das jetzige Arbeitsverhältnis fallen, bleibt unberücksichtigt.

(4) [1]Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die abweichend von der 5-Tage-Woche arbeiten, erhöht oder vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag bzw. arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260. Als Arbeitstage gelten dabei alle Kalendertage mit Ausnahme der Arbeitstage, die auf einen gesetzlichen Feiertag fallen. [2]Erstreckt sich eine Arbeitsschicht über zwei Kalendertage, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

(5) Die Dauer des Erholungsurlaubs vermindert sich mit Ausnahme eines Zusatzurlaubs nach dem SGB IX für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs ohne Bezüge oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel.

(6) [1]Scheidet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Erreichens der gesetzlichen Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat sie oder er Anspruch auf die Hälfte des vollen Jahresurlaubs, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Kalenderjahres endet. [2]Scheidet sie oder er in der zweiten Jahreshälfte aus, so steht der volle Jahresurlaub zu. [3]Kürzungen nach Absatz 5 bleiben unberührt.

(7) [1]Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs ist zuerst der Urlaub bei einer 5-Tage-Woche zu ermitteln und sodann auf den Urlaub für die individuelle Arbeitszeitverteilung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters umzurechnen. [2]Hierbei werden Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 und mehr aufgerundet. [3]Bruchteile von weniger als 0,5 bleiben unberücksichtigt. [4]Sodann ist erst ein anteiliger Urlaub nach Absatz 5 zu ermitteln; sich hierbei ergebende Bruchteile werden aufgerundet.

§ 48
Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit (§ 25 Absatz 10) zu leisten haben, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit (§ 25 Absatz 11) zu leisten haben, die nur deshalb nicht ständige Wechselschichtmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sind, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhalten Zusatzurlaub.

(2) [1]Der Zusatzurlaub nach Absatz 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der 5-Tage-Woche an mindestens	bei der 6-Tage-Woche an mindestens	im Urlaubsjahr
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage.

[2]§ 47 Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend. [3]Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, jedoch ihre Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (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.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen der Absätze 1 und 3 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.

(5) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) [1]Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. [2]Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 13 Absatz 3 oder § 17 verlängert ist.

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

(8) [1]Bei nicht vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Zahl der in den Absätzen 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von entsprechenden vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 § 47 Absatz 4 zu ermitteln.

(9) [1]Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. [2]Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

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

(11) [1]Die Absätze 1 bis 10 gelten nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. [2]Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 10 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).

§ 49
Sonderurlaub

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Anspruch auf Pflegezeit ohne Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes. [2]Daneben soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie

1. mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreuen oder
2. nach Maßgabe der §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, sofern die Höchstdauer der Pflegezeit überschritten ist,

und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) [1]Der Anspruch auf Sonderurlaub nach Absatz 1 Satz 2 besteht ab einer Beschäftigungszeit von zwei Jahren für die Dauer von längstens fünf Jahren. [2]Der Sonderurlaub kann auch in mehreren Teilen genommen werden. [3]Elternzeit und Pflegezeit nach §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes werden auf die Höchstdauer des Sonderurlaubs nicht angerechnet. [4]Darüber hinaus kann Sonderurlaub gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. [5]Ein Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

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

(4) [1]Die Zeit des Sonderurlaubs gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 26. [2]In den Fällen des Absatzes 3 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

(5) Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

(6) Vor Beendigung des Sonderurlaubs soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an einer Fortbildung teilnehmen und Gelegenheit erhalten, ihren oder seinen künftigen Arbeitsplatz kennen zu lernen.

§ 50
Zusatzurlaub bei Jubiläum

(1) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat nach langen Beschäftigungszeiten Anspruch auf eine Treueleistung. [2]Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhält sie oder er als Treueleistung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 26)

1. von 10 Jahren drei Tage,

2. von 20 Jahren sechs Tage,
3. von 30 Jahren neun Tage,
4. von 40 Jahren zwölf Tage

als zusätzlichen Erholungsurlaub. [3]Darüber hinaus können betriebliche Vereinbarungen getroffen werden.

(2) Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche beträgt der Zusatzurlaub mindestens einen Tag.

(3) [1]Auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist der zusätzliche Erholungsurlaub abzugelten. [2]Der Antrag ist bis zum Ablauf des auf die Vollendung der Beschäftigungszeit folgenden Monats zulässig.

§ 51
Urlaubsabgeltung

(1) [1]Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. [2]Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten.

(2) Ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.

(3) [1]Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftagewoche 3/65, bei der Sechstagewoche 1/26 des Entgelts gezahlt, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zugestanden hätte, wenn sie oder er während des ganzen Kalendermonats Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts gehabt hätte. [2]In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

§ 52
Urlaub im Schuldienst

[1]Die §§ 46 bis 51 gelten nicht für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen sowie Berufsfach- und Fachschulen. [2]Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamtinnen und Beamten im jeweiligen Bundesland.

§ 53
Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts im nachstehend genannten Ausmaß erhalten, gelten nur die folgenden Anlässe:

1. nach Maßgabe des und unter Anrechnung auf § 2 des Pflegezeitgesetzes, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen, jeweils zwei Arbeitstage im Kalenderjahr,

1a. bei schwerer Erkrankung von Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, im eigenen Haushalt lebenden Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern, Partnerinnen und Partnern einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwistern, Kinder über zwölf Jahren, Kindern, Adoptiv- oder Pflegekindern über zwölf Jahren der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, Schwiegerkindern und Enkelkindern über zwölf Jahren jeweils ein Arbeitstag im Kalenderjahr,

2. bei schwerer Erkrankung eines im eigenen Haushalt lebenden Kindes unter zwölf Jahren oder dessen Betreuungsperson, wenn im laufenden Kalenderjahr weder ein Anspruch nach § 45 SGB V noch nach § 2 des Pflegezeitgesetzes besteht oder bestanden hat, bis zu vier Tage im Kalenderjahr,

3. bei Tod der Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Eltern von Lebenspartnerinnen oder Lebenspartnern, wenn letztere in eheähnlicher Gemeinschaft leben, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern, Kindern und Geschwistern sowie bei Tod von Partnerinnen und Partnern einer eheähnlichen Gemeinschaft, Adoptiv- oder Pflegekindern, Kindern, Adoptiv- oder Pflegekindern der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, Schwiegerkindern und Enkelkindern, sofern diese zuvor im eigenen Haushalt gelebt haben, jeweils zwei Arbeitstage im Kalenderjahr,

4. bei Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin im gemeinsamen Haushalt jeweils ein Arbeitstag,

5. bei Umzug aus einem betrieblichen Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,

6. am Tag der Taufe, Konfirmation, Erstkommunion eines Kindes und kirchlichen Trauung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters,

7. für die erforderliche Zeit ärztlicher Behandlung, soweit dies nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit notwendig ist.

(2) Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an einem in Absatz 1 Nummer 6 genannten Tag betriebsüblich oder dienstplanmäßig nicht zu arbeiten, erhält sie oder er an einem

anderen Tag unmittelbar vor oder nach dem Ereignis Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.

(3) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts auch zur Teilnahme an Sitzungen kirchlicher Organe und beruflicher Vereinigungen im Rahmen des Dritten Weges. [2]Sie oder er kann in sonstigen begründeten Fällen, z. B. zur Teilnahme an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fortzahlung der Vergütung die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.

(4) [1]Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, 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 oder der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. [2]Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. [3]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(5) Die Freistellung ist rechtzeitig zu beantragen.

(6) Der Arbeitgeber kann in sonstigen begründeten Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

(7) In dringenden Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(8) Günstigere betriebliche Regelungen sind durch Dienstvereinbarung zulässig.

Abschnitt 5
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 54
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

1. mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht,
2. jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
3. bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des Arbeitsvertrages.

(2) Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung bedürfen der Schriftform.

(3) Ein Auflösungsvertrag kann von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich widerrufen werden.

§ 55
Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erwerbsminderung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erwerbsgemindert ist, zugestellt wird.

(2) Das Arbeitsverhältnis besteht abweichend von Absatz 1 fort, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird und das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als sechs Jahre ruht. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei nur teilweiser Erwerbsminderung nach ihrem oder seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf dem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Rentenbescheides die Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. [2]Beginnt die Rente wegen voller Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

(5) Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

§ 56
Ordentliche Kündigung

(1) Die Kündigungsfrist beträgt bei einer Beschäftigungszeit (§ 26)

1. bis zu sechs Monaten zwei Wochen,
2. bis zu einem Jahr einen Monat,
3. von mehr als einem Jahr zwei Monate,
4. von mindestens fünf Jahren drei Monate,
5. von mindestens acht Jahren vier Monate,
6. von mindestens zehn Jahren fünf Monate,
7. von mindestens zwölf Jahren sechs Monate

zum Ende eines Kalendermonats.

(2) Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, beträgt die Kündigungsfrist für die Kündigung durch den Arbeitgeber 18 Monate zum Ende des Kalendermonats.

(3) Die Kündigungsfristen gelten auch bei vorzeitiger Beendigung von befristeten Arbeitsverhältnissen.

§ 57
Außerordentliche Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis kann aus einem wichtigen Grund gemäß § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches[1] gekündigt werden.

(2) [1]Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist

1. ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche oder ihrer Ordnung darstellt,
2. der Austritt aus der evangelischen Kirche oder
3. der Austritt aus einer anderen Kirche, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) oder der Konferenz Europäischer Kirchen oder dem Ökumenischen Rat der Kirchen angehört.

[2]Ein Austritt gemäß Satz 1 Nummer 3 liegt nicht vor, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in eine andere der dort genannten Kirchen übertritt.

§ 58
Beschäftigung nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze

(1) [1]Soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. [2]In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieser Dienstvertragsordnung ganz oder teilweise abgedungen werden. [3]Es darf jedoch kein niedrigeres Arbeitsentgelt vereinbart werden als das der Entgeltgruppe, die der Tätigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entspricht. [4]Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze eingestellt werden.

---

1 **§ 626 BGB. Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund.** (1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer 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) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 59
Zeugnis

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

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

§ 60
Sterbegeld

(1) Beim Tode der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erhalten

1. die überlebende Ehegattin bzw. der überlebende Ehegatte oder die eingetragene Lebenspartnerin bzw. der eingetragene Lebenspartner,
2. die Abkömmlinge

Sterbegeld, wenn das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zur Zeit des Todes nicht geruht hat.

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

1. Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters mit dieser oder diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder die oder der Verstorbene ganz oder überwiegend für ihren Unterhalt gesorgt hat,
2. sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) Als Sterbegeld werden für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate die Bezüge der oder des Verstorbenen gewährt.

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

(5) [1]Die Zahlung an eine der nach Absatz 1 oder Absatz 2 berechtigte Person bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. [2]Sind berechtigte Personen nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

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

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

Abschnitt 6
Übergangsbestimmungen

§ 61
Übergangsbestimmungen

Die §§ 62 bis 69 gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der EKHN, wenn

1. das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begonnen hat und
2. im Arbeitsvertrag (Dienstvertrag) bestimmt wurde, dass die Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDO) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet.

§ 62
Sonderregelung 2r BAT

Für Arbeitsverhältnisse, bei denen die Sonderregelung 2r BAT vereinbart wurde, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ab dem 1. Oktober 2005 gemäß § 13 Absatz 3 durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich.

§ 63
Eingruppierung gemäß Überleitungstabelle

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf Grundlage ihrer bisherigen Eingruppierung gemäß der Überleitungstabelle (ABl. 2005 S. 299 ff.) am 1. Oktober 2005 in die Entgeltgruppen nach § 28 eingruppiert.

(2) [1]Eine Überprüfung der Eingruppierung aufgrund von Stellenbeschreibungen erfolgt bis zum 30. September 2006. [2]Wird bei der Überprüfung festgestellt, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter höher oder niedriger einzugruppieren ist, als die Überleitungstabelle vorgibt, erfolgt eine Umgruppierung sowie eine Neuberechnung der Besitzstandszulage (§ 65) zum 1. Oktober 2005. [3]Rückforderungen für die Vergangenheit sind ausgeschlossen.

(3) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen E 1 und E 2 erfolgt durch Einzelfallentscheidungen gemäß der Eingruppierungsordnung bis zum 31. Dezember 2005.

§ 64
Differenzzulage

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine monatliche Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt, das ihnen zustehen würde, wenn sie in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wären, und dem tatsächlichen Tabellenentgelt (§ 30 Absatz 1), wenn dies in der Überleitungstabelle (ABl. 2005 S. 299 ff.) bei der jeweiligen Eingruppierung gekennzeichnet ist. [2]Die Differenzzulage wird nicht durch allgemeine Entgelterhöhungen aufgezehrt.

(2) Die Differenzzulage zählt zum Entgelt gemäß § 42 Absatz 2 und zum Sonderzahlungsentgelt gemäß § 37 Absatz 4.

§ 65
Besitzstandszulage

(1) [1]Hat sich durch das Inkrafttreten der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung am 1. Oktober 2005 die Vergütung bzw. das Arbeitsentgelt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters verringert, erhält sie oder er für die Dauer des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses den Unterschiedsbetrag zwischen der im September 2005 zustehenden Vergütung und dem im Oktober 2005 zustehenden Arbeitsentgelt (§ 30) als persönliche monatliche Zulage (Besitzstandszulage). [2]Vergütung im Sinne von Satz 1 ist die Summe aus der bisherigen Grundvergütung, dem Ortszuschlag, der allgemeinen Zulage sowie den anderen in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die nach neuem Recht wegfallen.

(2) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis 30. September 2010 am Bewährungsaufstieg gemäß § 12a Satz 1 und 2 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung in der am 30. September 2005 geltenden Fassung teilnehmen würden, erhalten ab dem Monat, in dem die regelmäßige Bewährungszeit erfüllt würde, anstelle der Besitzstandszulage nach Absatz 1 eine Besitzstandszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Arbeitsentgelt (§ 30) und der Vergleichsvergütung. [2]Die Vergleichsvergütung ist die Summe aus der Vergütung gemäß Absatz 1 Satz 2 und der Differenz zwischen den Tabellenwerten der Grundvergütung der echten Eingruppierung und der Grundvergütung in der Bewährungsstufe im September 2005. [3]Eine Besitzstandszulage wird nicht gezahlt, wenn das Arbeitsentgelt höher ist als die Vergleichsvergütung.

(3) Die Besitzstandszulage vermindert sich bei allgemeinen Entgelterhöhungen um die Hälfte des Erhöhungsbetrages. Individuelle Entgelterhöhungen werden voll auf die Besitzstandszulage angerechnet.

(4) [1]Bei Reduzierungen der Arbeitszeit reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend. [2]Bei Erhöhung der Arbeitszeit wird die Besitzstandzulage nicht erhöht, sondern in der zum Umstellungszeitpunkt festgestellten Höhe weitergewährt. [3]Wurde vor dem 1. Oktober 2005 eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart, erhöht sich die Besitzstandszulage, sobald die Befristung ausläuft, im Äquivalent zum Vollzeitanteil. [4]Die Besitzstandzulage wird bei befristeten Reduzierungen nach dem 1. Oktober 2005 dauerhaft reduziert und erhöht sich nicht mehr, es sei denn, die Reduzierung ist betrieblich veranlasst oder erfolgt wegen familienbezogener Gründe. [5]Dies sind vor allem die Pflege und Betreuung von Kindern und Angehörigen. [6]Einzelvertraglich kann hiervon abgewichen werden und auch bei anderen Befristungsgründen eine Anpassung der Besitzstandszulage vereinbart werden.

(5) [1]Bei Zahlung einer Leistungszulage gemäß § 29 vermindert sich die Besitzstandszulage um den Betrag der Leistungszulage. [2]Erhöht sich die Leistungszulage, verringert sich

die Besitzstandszulage um die Differenz zwischen der neuen und der bisherigen Leistungszulage. [3]Vermindert sich später die Leistungszulage, erhöht sich die Besitzstandszulage um die Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Leistungszulage.

(6) Die Besitzstandszulage zählt zum Entgelt gemäß § 42 Absatz 2.

(7) Die Besitzstandszulage wird bei der Berechnung der Vergütung von Mehrarbeit gemäß § 31 nicht berücksichtigt. Steht die Mehrarbeit jedoch im Zusammenhang mit einer vorhergehenden Reduzierung der Arbeitszeit, die betrieblich veranlasst oder aus familienbezogenen Gründen erfolgt ist, wird die Besitzstandszulage abweichend von Satz 1 in der auf die Arbeitsstunde entfallenden, anteiligen Höhe berücksichtigt.

§ 66
Krankengeldzuschuss

(1) Abweichend von § 43 Absatz 6 bis 13 erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis bereits am 30. Juni 1994 bestanden hat, bei Arbeitsunfähigkeit nach Beendigung der Entgeltfortzahlung einen Krankengeldzuschuss nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5.

(2) Der Krankengeldzuschuss wird längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

(3) [1]Der Krankengeldzuschuss wird in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Nettokrankengeld bzw. den entsprechenden Nettoleistungen eines Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. [2]Nettokrankengeld ist das Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. die entsprechende Barleistung eines anderen Sozialleistungsträgers vermindert um den von diesen einbehaltenen Beitragsanteil des Krankengeldempfängers zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. [3]Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgeltfortzahlung gemäß § 42. [4]Steht der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung für den Tag nicht zu, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, erhält sie oder er für diesen Tag einen Krankengeldzuschuss in Höhe von 100 Prozent der Nettourlaubsvergütung, wenn für diesen Tag infolge der Arbeitsunfähigkeit ein Vergütungsausfall eintritt.

(4) [1]Anspruch auf den Krankengeldzuschuss hat auch die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die bzw. der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. [2]Der Zuschuss bemisst sich auf den Unterschiedsbetrag zwischen der Nettourlaubsvergütung und dem Höchstkrankengeld, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter aus der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde. [3]Absatz 3 gilt entsprechend.

(5) Der Arbeitgeber gewährt auf Antrag Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht befreit und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmer versichert sind und denen durch die Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1997 (ABl. 1997 S. 284) seit dem 1. November 1997 für das Krankentagegeldrisiko erhöhte Versicherungsaufwendungen entstanden sind, einen Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Versicherungsprämie.

§ 67
Erholungsurlaub

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 1956 geboren sind, erhalten abweichend von § 47 Absatz 1 weiterhin 33 Arbeitstage Urlaub im Jahr.

§ 68
Sonderurlaub für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen vor dem 1. Oktober 2005 Zusatzurlaub gemäß § 13 der Urlaubsverordnung für die Beamten im Lande Hessen gewährt wurde, erhalten diesen weiterhin, solange ein Grad der Behinderung von wenigstens 25 und höchstens 49 fortbesteht.

§ 69
Besonderer Kündigungsschutz

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Oktober 2005 mehr als 15 Jahre bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind und das 40. Lebensjahr bereits vollendet haben, sind unkündbar.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unkündbar sind, können aus in der Person oder in dem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

(3) [1]Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. [2]In diesen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe kündigen. [3]Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe kündigen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die sie oder er eingestellt ist und die die Voraussetzung für die Eingruppierung in die bisherige Entgeltgruppe bilden, und ihr oder ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale der bisherigen Entgeltgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. [4]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 oder 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 oder der Mitarbeiter das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat.

[5]Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. [6]Lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst.

(4) [1]Einer unkündbaren Mitarbeiterin oder einem unkündbaren Mitarbeiter kann ferner mit dem Ziele, das Arbeitsverhältnis aufzuheben, gekündigt werden, wenn die Dienststelle, die Einrichtung oder der Arbeitszweig, in der sie oder er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird. [2]Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiterin oder 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. [3]Die Kündigungsfrist beträgt in diesem Fall sechs Monate zum Schluss eines Kalenderjahrs.

§ 70
Zusatzversorgung

Abweichend von § 39 trägt der Arbeitgeber die Beiträge zur Pflichtversicherung über 5,2 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts hinaus, wenn die Beiträge bereits vor dem 1. Oktober 2005 in dieser Höhe vom Arbeitgeber getragen wurden.

§ 70a
Übergangsregelungen zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit

(1) Solange eine Einrichtung eine Maßnahme nach den §§ 1 bis 11 der Arbeitsrechtsregelung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage und zur Sicherung der Leistungsangebote vom 16. Januar 2013 (ABl. 2013 S. 110) durchführt, gilt abweichend von § 13 Absatz 1, § 17 Absatz 1 Satz 2, § 36 Absatz 1 und § 36 Absatz 2 Nummer 1 Buchstabe b weiterhin eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden.

(2) Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Juli 2014 gemäß der Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit vom 20. Juli 2005 begonnen haben, gilt abweichend von § 13 Absatz 1, § 17 Absatz 1 Satz 2, § 36 Absatz 1 und § 36 Absatz 2 Nummer 1 Buchstabe b weiterhin eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden.

Abschnitt 7
Schlussbestimmungen

§ 71
Ausschlussfrist

(1) [1]Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. [2]Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

(2) [1]Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von sechs Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. [2]Auf die gerichtliche Ausschlussfrist kann im Einzelfall verzichtet werden.

§ 72
Bekanntmachung

Diese Dienstvertragsordnung wird bekannt gemacht und an einer geeigneten, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern allgemein zugänglichen Stelle ausgelegt.

Anlage 1 zur KDO

Eingruppierungsordnung

Entgeltgruppe	Tätigkeiten
E 1	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten.
E 2	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten, für die eine Einarbeitung nötig ist.
E 3	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung oder arbeitsfeldspezifische Vorkenntnisse erforderlich sind.
E 4	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern (Anm. 1).
E 5	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern (Anm. 2).
E 6	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die überwiegend gründliche Fachkenntnisse erfordern (Anm. 3).
E 7	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die überwiegend gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern (Anm. 5).
E 8	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern (Anm. 5, 6, 7[1]).
E 9	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten (Anm. 5, 6, 7[1]).
E 10	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten, die sich durch Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe 9 herausheben (Anm. 5, 6, 7[1]).

1 Die Anmerkung 7 wurde mit Wirkung vom 1. August 2009 aufgehoben (ABl. 2010 S. 282).

Entgeltgruppe	Tätigkeiten
E 11	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten, die sich durch Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe 10 herausheben (Anm. 5, 6).
E 12	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten, die sich durch Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe 11 herausheben (Anm. 5, 6).
E 13	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten, die sich durch Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe 12 herausheben (Anm. 5, 6).
E 14	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Leiterinnen/Leiter größerer Arbeits- oder Fachbereiche oder in Tätigkeiten, die hochwertige Leistungen in Spezialgebieten erfordern (Anm. 5, 6).

Anmerkungen

Anmerkung 1: Kenntnisse können durch Ausbildung (bis zu 2 Jahre) oder Berufserfahrung (Anm. 4) in dieser Tätigkeit erworben werden.

Anmerkung 2: Kenntnisse können durch fachbezogene Ausbildung (mehr als 2 Jahre) oder Berufserfahrung (Anm. 4) in dieser Tätigkeit erworben werden.

Anmerkung 3: Kenntnisse können durch fachbezogene Ausbildung (3 Jahre) oder Berufserfahrung (Anm. 4) in dieser Tätigkeit erworben werden.

Anmerkung 4: Unter Berufserfahrung ist in der Regel die doppelte Zeit der für die Tätigkeit zu Grunde zu legenden Ausbildung zu verstehen.

Anmerkung 5: Für die Einstufung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen unter anderem folgende Merkmale bei der Bewertung berücksichtigt werden: Größe des Leitungsbereichs, Außenwirkung und Rechtsfolgen der Tätigkeit, Aufsichtsfunktionen, Umfang der Personalverantwortung, Umfang der Finanzverantwortung, Ausbildungs- und Lehrtätigkeit, Spezialtätigkeiten wie Planung, Organisation u. a.

Anmerkung 6: Ständig bestellte Stellvertreterinnen oder Stellvertreter sind grundsätzlich in die nächstniedrigere Entgeltgruppe einzugruppieren.

Anlage 2 zur KDO

gemäß § 30 Absatz 1 KDO

Entgelttabelle EKHN 2015

Gültig vom 1. April 2015 bis 31. Dezember 2015

	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 5 + LZ**
	ERZ bis zu 2 Jahre	ERZ mehr als 2 Jahre	ERZ mehr als 5 Jahre	ERZ mehr als 8 Jahre	ERZ mehr als 11 Jahre	mit Leistungszulage gemäß § 29 Absatz 2 KDO
Entgeltgruppe	monatlich in Euro					
E 1	1.646	1.671	1.695	1.719	1.745	1.909,60
E 2	1.895	1.918	1.941	1.971	1.993	2.182,50
E 3	2.090	2.152	2.217	2.281	2.346	2.555,00
E 4	2.206	2.285	2.364	2.443	2.523	2.743,60
E 5	2.318	2.426	2.534	2.643	2.748	2.979,80
E 6	2.576	2.576	2.719	2.858	2.998	3.255,60
E 7	2.704	2.704	2.877	3.051	3.227	3.497,40
E 8	2.995	2.995	3.173	3.346	3.522	3.821,50
E 9	3.296	3.296	3.498	3.703	3.904	4.233,60
E 10	3.614	3.614	3.892	4.172	4.448	4.809,40
E 11	3.983	3.983	4.256	4.530	4.802	5.200,30
E 12	4.343	4.343	4.664	4.989	5.308	5.742,30
E 13	4.701	4.701	5.092	5.481	5.871	6.341,10
E 14	5.123	5.123	5.528	5.931	6.335	6.847,30

.
.
.

Entgelttabelle EKHN 2016

Gültig ab 1. Januar 2016

	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 5 + LZ**
	ERZ bis zu 2 Jahre	ERZ mehr als 2 Jahre	ERZ mehr als 5 Jahre	ERZ mehr als 8 Jahre	ERZ mehr als 11 Jahre	mit Leistungszulage gemäß § 29 Absatz 2 KDO
Entgeltgruppe	monatlich in Euro					
E 1	1.688	1.713	1.738	1.762	1.789	1.957,80
E 2	1.943	1.966	1.990	2.021	2.043	2.237,30
E 3	2.143	2.206	2.273	2.339	2.405	2.619,30
E 4	2.262	2.343	2.424	2.505	2.587	2.813,20
E 5	2.376	2.487	2.598	2.710	2.817	3.054,60
E 6	2.641	2.641	2.787	2.930	3.073	3.337,10
E 7	2.772	2.772	2.949	3.128	3.308	3.585,20
E 8	3.070	3.070	3.253	3.430	3.611	3.918,00
E 9	3.379	3.379	3.586	3.796	4.002	4.339,90
E 10	3.705	3.705	3.990	4.277	4.560	4.930,50
E 11	4.083	4.083	4.363	4.644	4.923	5.331,30
E 12	4.452	4.452	4.781	5.114	5.441	5.886,20
E 13	4.819	4.819	5.220	5.619	6.018	6.499,90
E 14	5.252	5.252	5.667	6.080	6.494	7.019,20

Die Anlage 2 zur KDO gilt bis zur Beschlussfassung neuer Entgelttabellen, mindestens jedoch bis zum 30. September 2016.

Anlage 3 zur KDO

Ermittlung der ergebnisorientierten Bonuszahlung gemäß § 37 Absatz 3 Satz 3 KDO

1. Die jährliche Sonderzahlung setzt sich aus einem Grundbetrag gemäß § 37 Absatz 3 Satz 1 KDO und einer am wirtschaftlichen Ergebnis der Gesamtkirche orientierten Bonuszahlung zusammen.
2. Ergibt der positive Saldo des bereinigten Jahresabschlusses
   a) weniger als 0,74 Prozent der operativen Ausgaben, erfolgt keine Bonuszahlung,
   b) zwischen 0,75 und 1,24 Prozent der operativen Ausgaben, beträgt die Bonuszahlung zehn Prozent der Bemessungsgrundlage gemäß § 37 Absatz 4 KDO,
   c) zwischen 1,25 und 1,99 Prozent der operativen Ausgaben, beträgt die Bonuszahlung 20 Prozent der Bemessungsgrundlage gemäß § 37 Absatz 4 KDO,
   d) zwischen 2,0 und 2,74 Prozent der operativen Ausgaben, beträgt die Bonuszahlung 30 Prozent der Bemessungsgrundlage gemäß § 37 Absatz 4 KDO.
   e) mehr als 2,75 Prozent der operativen Ausgaben, beträgt die Bonuszahlung 40 Prozent der Bemessungsgrundlage gemäß § 37 Absatz 4 KDO.
3. Die Ermittlung des Saldos (struktureller Überschuss / Fehlbetrag) erfolgt durch die Kirchenleitung, den Finanzausschuss und den Rechnungsprüfungsausschuss der Synode wie folgt:

a) Operative Einnahmen

Gesamteinnahmen laut Haushaltsabschluss auf Basis des Rechnungssolls im ordentlichen Haushalt des Gesamtkirche

./. Kreditaufnahmen

./. Anteil der Vermögenserträge, welcher der Rücklagenzuführung dient (zurzeit 50 Prozent)

./. Entnahmen aus Rücklagen, Stiftungen und Fonds, die der Finanzierung von einmaligen, insbesondere vermögenswirksamen/investiven Ausgaben dienen

./. Erlöse aus der Veräußerung von Immobilien

./. Rückzahlungen im Rahmen des EKD-Kirchensteuer-Clearingverfahrens (soweit die Buchung über den ordentlichen Haushalt erfolgt)

./. Rücklagenentnahmen zum Ausgleich eines strukturellen Haushaltsfehlbetrages

= Operative Einnahmen

b) Operative Ausgaben

Gesamtausgaben laut Haushaltsabschluss auf Basis des Rechnungssolls im ordentlichen Haushalt der Gesamtkirche

./. Kreditfinanzierte Ausgaben

./. Zuführungen an Rücklagen, Stiftungen und Fonds, außer Bewirtschafter/Budgetrücklagen

./. Ausgaben mit einmaligem, vermögenswirksamem/investiven Charakter, die über Entnahmen aus Rücklagen, Stiftungen und Fonds finanziert werden (z. B. große Baumaßnamen, Vermögens-/Rücklagenübertragungen an andere Rechtsträger, Immobilienerwerb)

./. Nachzahlungen im Rahmen des EKD-Kirchensteuer-Clearingverfahrens (soweit die Buchung über den ordentlichen Haushalt erfolgt)

./. Neu gebildete Haushaltsausgabereste und Zuführungen an Bewirtschafter/Budgetrücklagen, sofern deren Umfang den im Haushaltsgesetz vorgesehenen Umfang übersteigt (z. B. Haushaltsresteübertragung im Bereich der Ergänzungszuweisung Kindertagesstätten)

= Operative Ausgaben

c) Saldo

Operative Einnahmen

– Operative Ausgaben

= Saldo (struktureller Überschuss/Fehlbetrag)