

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche
von Kurhessen-Waldeck

Nr. 6a

4. Juli 2008

123. Jahrgang

Beschlüsse der
Arbeitsrechtlichen Kommission

Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie von ihm ergänzenden Tarifverträgen für die kirchlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Berufspraktikanten und Auszubildenden im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck ab 1. Juli 2008

97

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission

Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie von ihm ergänzenden Tarifverträgen für die kirchlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Berufspraktikanten und Auszubildenden im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck ab 1. Juli 2008

Landeskirchenamt Kassel, den 16. Juni 2008

Aufgrund von § 2 Absatz 2 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst vom 25. April 1979 – ARRg – (KABl. S. 70) hat die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck in ihrer Sitzung am 15. Mai 2008 den Beschluss über die Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie von ihm ergänzenden Tarifverträgen für die kirchlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Berufspraktikanten und Auszubildenden im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck gefasst; dieser gilt mit Wirkung vom 1. Juli 2008.

Nach dem Eckpunktebeschluss vom 12. Dezember 2007 (KABl. 2008 S. 28 f.) über die grundsätzliche

Anwendung des TV-L ist somit der noch ausstehende TV-L-Anwendungsbeschluss gefasst worden.

Mit ihm wird die bisherige Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) und der Manteltarifverträge für Arbeiter (MTArb und BMT-G) abgelöst. Für Angestellte und Arbeiter – zukünftig Beschäftigte – gilt dann einheitlich der TV-L. Im Anwendungsbeschluss wird die Anwendung im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck im Detail geregelt.

Von der Tarifablösung bislang ausgenommen sind Mitarbeitende in Diakoniestationen; für diese gilt weiterhin Anlage 5 zum BAT-Anwendungsbeschluss, welche (nachrichtlich) mit abgedruckt ist.

Mit dem Tarifwechsel zum 1. Juli 2008 erfolgt eine Entgelterhöhung um 2,9 v. H. (Erhöhung der zu bildenden Vergleichsentgelte aus den bisherigen Bezügen um 2,9 v. H. und Überleitung in die ab 2008 im Länderbereich geltende TV-L-Tabelle).

Die Vergütungen/Löhne im Kirchenkreis Schmalkalden werden neben der Erhöhung um 2,9 v. H. zum 1. Juli 2008 auf 100 v. H. Westniveau angehoben (ab Vergütungsgruppe IVb BAT erst zum 1. Januar 2010).

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden ab 1. Juli 2008, im Kirchenkreis Schmalkalden weiterhin 40 Stunden.

Die Überleitung erfolgt gemäß den tariflichen Bestimmungen u. a. mit einer Zuordnungstabelle

aus den bisherigen Vergütungs- und Lohngruppen in die neuen Entgeltgruppen und mit Hilfe eines Vergleichsentgelts (aus den bisherigen Bezügen) in sogenannte Zwischenstufen. Die erste Stufensteigerung aus der mit dem Vergleichsentgelt gebildeten Zwischenstufe in die nächst höhere (Entwicklungs-) Stufe erfolgt zum 1. Juli 2010.

Bei Arbeiterinnen und Arbeitern erfolgt zum 1. Juli 2008 regelmäßig eine direkte Stufenzuordnung; für die nächste Stufensteigerung gelten die im TV-L genannten Stufenlaufzeiten.

Einmalzahlungen wurden nach den Eckpunkten beschlossen und bereits ausgezahlt. Weitere Einmalzahlungen für die kirchlichen Diakoniestationen sind im April diesen Jahres beschlossen worden (KABl. S. 89). Die Auszahlungen sind für die Monate Juni und Dezember 2008 vorgesehen, wobei die Einmalzahlung im Dezember bis max. März 2009 ganz oder teilweise verschoben werden kann.

Weitere Einzelheiten zu Überleitungsbestimmungen und grundsätzlichen Änderungen von Tarifbestimmungen wurden den Mitarbeitenden in einem Informationsschreiben mitgeteilt; Erläuterungen für Anstellungsträger zu einzelnen Bereichen der neuen Tarifbestimmungen werden demnächst in einer Rundverfügung gegeben.

Gemäß Schreiben der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 2. Juni 2008 wurden keine Einwendungen gegen diesen Beschluss nach § 12 Absatz 3 ARRG erhoben.

Er ist daher gemäß § 12 Absatz 2 ARRG im Kirchlichen Amtsblatt zu veröffentlichen.

Die Regelungen treten mit Wirkung vom 1. Juli 2008 in Kraft (Datum des erstmaligen In-Kraft-Tretens des Beschlusses vom 15. Mai 2008 einschließlich der eingearbeiteten Ergänzungen und Änderungen vom 12. Juni 2008).

Dr. K n ö p p e l
Vizepräsident

**Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)
sowie von ihm ergänzenden Tarifverträgen für die kirchlichen
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Berufspraktikanten und Auszubildenden
im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck ab 1. Juli 2008
- Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 15. Mai 2008 -**

Die Tarifpartner des sonstigen öffentlichen Dienstes haben zur Anpassung die verschiedenen gesellschafts- und arbeitspolitischen Entwicklungen mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Bund und VKA – (TVöD) und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) neue einheitliche Regelungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vereinbart. Damit wurden die bisher eigenständigen Regelungen für Angestellte und Arbeiter abgelöst und vereinheitlicht.

Dienstnehmer und Dienstgeber haben sich in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck mit dieser Entwicklung befasst und zum Zweck der Reform und Aktualisierung der verschiedensten Rechtsgrundlagen für das Arbeitsrecht der kirchlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), Berufspraktikanten und Auszubildenden folgende Regelungen beschlossen:

I.

(1) Auf die Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im folgenden Beschäftigte genannt) im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 unter Berücksichtigung der zu II. genannten Änderungen ab 1. Juli 2008 Anwendung und ist den Arbeitsverträgen entsprechend zugrunde zu legen.

(2) Die unter Abschnitt III. Absatz 1 dieser Regelung genannten Tarifverträge finden ebenfalls auf die Beschäftigten Anwendung.

(3) Auf die Ausbildungsverhältnisse der Berufspraktikanten und Auszubildenden im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck finden jeweils die unter Abschnitt III. Absatz 2 genannten Tarifverträge entsprechende Anwendung.

(4) Für die kirchlichen Angestellten in Diakonie-/Sozialstationen gelten bis zum In-Kraft-Treten neuer Regelungen weiterhin der BAT-Anwendungsbeschluss und die Sonderregelungen nach dessen Anlage 5.

(5) Für die Fort- und Weiterbildung der haupt- und nebenberuflich kirchlich Mitarbeitenden in der Gemeinde- und Bildungsarbeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und der Mitarbeitenden in den evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder, in der pädagogischen und sozialarbeiterischen Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in kirchlichen Körperschaften des öffentlichen Rechts sind das Kirchengesetz über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterschaft in Gemeinde- und Bildungsarbeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und die Arbeitsrechtliche Regelung nach Anlage 7 dieses Anwendungsbeschlusses maßgebend.

II.

Der TV-L ist einschließlich der Sonderregelungen (SR) für den darin erfassten Personenkreis mit der Maßgabe der folgenden Änderungen anzuwenden:

1. Zu § 1 TV-L:

Ausgenommen von der Anwendung des TV-L sind außer dem in § 1 genannten Personenkreis solche Beschäftigte, die in kirchlichen Einrichtungen lediglich aus erzieherischen, therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, soweit die Beschäftigung zusätzlich und nicht auf vorhandenen Stellen erfolgt und die Gründe in der Person liegen, nicht in der Beschäftigung.

2. Zu § 2 TV-L:

Die Bestimmungen des Absatzes 1 werden dahin ergänzt, dass Arbeitsverträge grundsätzlich nach den Mustern der Anlage 2 abzuschließen sind. Abweichungen sind nur aus triftigen Gründen zulässig.

3. Zu § 3 TV-L:

(1) An die Stelle von Absatz 1 tritt folgende Bestimmung:

„Die Beschäftigten haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue und Hingabe zu leisten. Ihr gesamtes Verhalten in und außerhalb des Dienstes soll der Verantwortung entsprechen, die sie als Beschäftigte im Dienst der Kirche übernommen haben. Umfang und Art der Dienstpflichten des Beschäftigten ergeben sich neben dem Arbeitsvertrag aus den kirchlichen Gesetzen, Ordnungen und allgemeinen Dienstanweisungen.“

(2) § 3 Absatz 6 TV-L wird dahin ergänzt, dass Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten nicht zu den Personalakten gehören.

(3) Im Übrigen sind zu § 3 Absätze 4, 6, und 7 die für die Kirchenbeamten geltenden Regelungen heranzuziehen.

4. Zu § 5 TV-L:

Die Vorschrift gilt mit folgender Maßgabe:

„Für Beschäftigte, die nicht unter den Geltungsbereich des Fort- und Weiterbildungsgesetzes fallen, gilt für verpflichtende Maßnahmen Absatz 2 der Protokollnotiz zu § 1 Absatz 3 ArR FWG entsprechend.“

5. Zu § 6 TV-L:

(1) An die Stelle von Absatz 1 Satz 1 tritt folgende Bestimmung:

„Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 39 Stunden, im Kirchenkreis Schmalkalden 40 Stunden.“

(2) Für die Vereinbarung eines Sabbatjahrmodells sind die als Anlage 6 angefügten Empfehlungen zur Durchführung von Sabbatzeitmodellen zu beachten.

(3) Durch Dienstvereinbarung kann die Anerkennung von Reisezeiten als Arbeitszeit nach Absatz 11 Satz 3 erweitert werden.

6. Zu § 8 TV-L:

(1) Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstaben c) bis f) werden nicht gewährt für Beschäftigte, deren Dienstauftrag auf Gottesdienste, kirchliche Feiern oder die verantwortliche Funktion bei kirchlichen Veranstaltungen an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen (einschließlich Heiligabend und Silvester) bezogen ist.

(2) Die Ausgleichsfrist für Überstunden nach § 8 Absatz 2 Satz 2 TV-L wird anstelle des dritten Kalendermonats bis zum Ende des sechsten Kalendermonats bestimmt.

(3) Im Übrigen werden Zeitzuschläge lediglich an Beschäftigte gewährt, die kein höheres Entgelt als Entgeltgruppe 11 erhalten.

7. Zu § 16 TV-L:

Protokollnotiz zu § 16 Absatz 2 Satz 4 TV-L:

Vorhergehende Zeiten bei kirchlichen Dienstgebern der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck sollen grundsätzlich Berücksichtigung finden.

8. Zu § 17 TV-L:

Ergänzend zu § 17 Absatz 3 Satz 2 TV-L wird geregelt, dass Unterbrechungszeiten wegen der Pflege nahestehender Angehöriger (im Sinne von § 11 Absatz 1 TV-L) bis zur Dauer von sechs Jahren unschädlich sind.

9. Zu § 18 TV-L:

Gilt nicht für 2008.

10. Zu § 22 TV-L:

Absatz 1 wird dahingehend ergänzt, dass bei nicht rechtswidrigem Schwangerschaftsabbruch im Falle einer sozialen Indikation ein Anspruch auf Krankenbezüge nicht besteht.

11. Zu § 25 TV-L:

An die Stelle von Satz 1 tritt folgende Regelung:

„Für die Beschäftigten ist eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu gewährleisten, und zwar nach Wahl des Arbeitgebers durch den Abschluss eines Beteiligungsvertrages mit einem im Folgenden genannten öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungsträger:

- a) Kirchliche Zusatzversorgungskasse Hessen-Pfalz in Darmstadt,
- b) Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in Karlsruhe,
- c) Zusatzversorgungskassen der Gemeinden und Gemeindeverbände der Regierungsbezirke Kassel und Wiesbaden.

Abweichende Vereinbarungen in Arbeitsverträgen sind nur insoweit zulässig, als die Satzung der Zusatzversorgungseinrichtung, mit der ein Beteiligungsverhältnis besteht, Ausnahmen von der Versicherungspflicht zulässt.

Für die Beschäftigten ist eine Entgeltumwandlung nach Anlage 4 möglich.

Für die im Kirchenkreis Schmalkalden tätigen Beschäftigten wird ab 1. Januar 1997 eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung wie für die östlichen Gliedkirchen der EKD eingeführt. Die Beschäftigten, die nicht unter die besondere Ordnung über die Kirchliche Altersversorgung (KAV) fallen, werden bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt durch Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung durch die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck versichert. Für diese Beschäftigten leisten die Dienstgeber gemäß § 62 Abs. 2 der Satzung der KZVK in der Fassung vom 18.04.2002 den folgenden Pflichtbeitragssatz: ab 01. Januar 2005 4 v.H.

Die Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich der KAV nach § 1 fallen, erhalten kirchliche Altersversorgung nach dieser Ordnung."

12. Zu § 26 TV-L:

Der Urlaubsanspruch beträgt nach vollendetem 50. Lebensjahr 33 Arbeitstage.

13. Zu § 29 TV-L:

(1) Weitere Anlässe im Sinne von § 29 Absatz 1 TV-L sind

- kirchliche Trauung der/des Beschäftigten 1 Arbeitstag,
- Taufe oder Konfirmation eines Kindes 1 Arbeitstag.

Arbeitsbefreiung wird abweichend von § 29 Absatz 1 Buchstaben a und b TV-L gewährt

- bei der Niederkunft der Ehefrau 2 Arbeitstage,
- beim Tode des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils 3 Arbeitstage.

(2) Für die Teilnahme von Beschäftigten als gewählte oder berufene Vertreter an Tagungen kirchlicher Gremien kann Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

14. Zu § 34 TV-L:

(1) § 34 Abs. 2 wird um S. 3 ergänzt:

„Einem Beschäftigten nach Satz 1 bzw. Satz 2 kann mit dem Ziele, das Dienstverhältnis aufzuheben, gekündigt werden, wenn die Dienststelle, die Einrichtung oder der Arbeitszweig, in der/dem er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird. Voraussetzung ist grundsätzlich, dass dem Beschäftigten eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird und das Entgelt nicht mehr als eine Entgeltgruppe unter der bisherigen Entgeltgruppe liegt; besteht eine solche Beschäftigungsmöglichkeit nicht oder wird diese abgelehnt, kann die Kündigung erfolgen. Ist der Beschäftigte bereit und geeignet, auch eine andere Beschäftigungsmöglichkeit auszuüben, muss ihm diese zuvor angeboten werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalenderjahres.“

(2) In § 34 Absatz 3 Satz 1 TV-L wird als zweiter Halbsatz eingefügt:
 „; Zeiten in einem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen Anstellungsträger in Kurhessen-Waldeck werden bis zu höchstens fünf Jahren als Beschäftigungszeit angerechnet.“

15. Zu § 38 TV-L:

In Absatz 2 tritt an die Stelle des Personalvertretungsrechts das Mitarbeitervertretungsrecht. Einvernehmliche Dienstvereinbarungen nach Absatz 3 sind solche nach § 36 MVG. Sofern durch landesbezirkliche Tarifverträge etwas geregelt werden kann, ist das für die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck nur durch Arbeitsrechtliche Regelungen möglich.

16. Zu §§ 6, 7, 8, 9 TV-L:

Für Beschäftigte in der Kinder- und Jugendarbeit, die aufgrund ihrer Dienstanweisung oder besonderer Regelung Freizeiten durchführen, gelten die Sonderregelungen der Anlage 3. Durch Dienstvereinbarung kann die Anwendung der Anlage 3 für andere Arbeitsbereiche geregelt werden.

17. Zu § 5 TVÜ-L:

Die Funktionszulage Schreibdienst nach den Anmerkungen zu EGP 61 wird entsprechend der Protokollnotiz zu § 5 Absatz 2 Satz 3 TVÜ-L behandelt.

18. Zu §§ 5 und 6 TVÜ-L wird für die nebenberufliche Kirchenmusik vereinbart:

(1) Die Überleitung der nebenberuflichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker (im Sinne des § 2 Kirchenmusikgesetzes) mit der Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TV-L erfolgt mit folgenden Maßgaben zum 1. Juli 2008:

- a) Als Vergleichsentgelt gelten die im Juni 2008 gezahlten Vergütungssätze nach dem Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 24. Januar 1986 mit der letzten Änderung vom 18. Juni 2004.
- b) Dieses Entgelt wird zum 01. Juli 2008 um 2,9 % erhöht.
- c) Die bisherigen Vergütungsgruppen werden wie folgt den Entgeltgruppen des TV-L zugeordnet
 - (1) Vergütungsgruppe I der Entgeltgruppe 8,
 - (2) Vergütungsgruppe II der Entgeltgruppe 6,
 - (3) Vergütungsgruppe III der Entgeltgruppe 4 und
 - (4) Vergütungsgruppe IV der Entgeltgruppe 2.
- d) Als Arbeitszeit werden für die verschiedenen kirchenmusikalischen Einsätze folgende Zeiten zugrunde gelegt:
 - (1) Gottesdienst an Sonn- und Feiertagen drei Stunden,
 - (2) andere Gottesdienste und sonstige Veranstaltungen mit regelmäßig mehr als 45 Minuten zwei Stunden,
 - (3) Gottesdienste und sonstige Veranstaltungen mit regelmäßig weniger als 45 Minuten einundeinhalb Stunden,
 - (4) Konzerte – innerhalb eines Arbeitsverhältnisses - in Mitwirkung als Chorleiter oder Organist mit zwölf Stunden,
 - (5) Konzerte – innerhalb eines Arbeitsverhältnisses – in Mitwirkung als Chorleiter und Organist mit achtzehn Stunden.
 - (6) Chorproben von regelmäßig mindestens 90minütiger Dauer mit 3,25 Stunden.

(2) Eine Überprüfung dieser Zuordnung bzw. Eingruppierung und Arbeitszeitenbildung erfolgt spätestens im 1. Halbjahr 2009.

19. Zu § 12 TVÜ-L:

Diese Regelung wird nicht angewendet.

20. Zu § 15 TVÜ-L:

Für die Übertragung des Erholungsurlaubs auf 2009 gelten die Regelungen des TV-L.

21. Zu § 17 TVÜ-L:

(1) An die Stelle der genannten Vergütungsordnung und des Lohngruppenverzeichnisses tritt der Vergütungs- und Lohngruppenplan im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.

(2) Für die nebenberuflichen Kirchenmusiker gelten die unter Nr. 18 vereinbarten Regelungen. Sie finden auf übergeleitete und ab dem 1. Juli 2008 neu eingestellte Beschäftigte Anwendung. Alle diesbezüglichen Eingruppierungsvorgänge sind vorläufig im Sinne von § 17 Absatz 3 TVÜ-L.

III.

(1) Auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck finden nachstehend genannte Tarifverträge in Ergänzung zu den Bestimmungen des TV-L und der zu II. genannten Änderungen Anwendung:

1. Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) vom 12. Oktober 2006 - neben den in Anlage 1 TVÜ-Länder Teil A und B aufgeführten Tarifverträgen wird für den Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck der Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) ebenso wie im Bereich TVöD VKA ersetzt. Die in Überleitungs- und Übergangsvorschriften im TVöD VKA und TVÜ-VKA genannten Bezüge zum BMT-G gelten entsprechend -,
2. Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002,
- in der jeweils geltenden Fassung -,
3. Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974
- in der Fassung vom 6. Februar 1979 -,
4. Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Arbeiter vom 16. März 1974
- in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 6. Februar 1979 -,
zuletzt geändert durch den Tarifvertrag zur redaktionellen Änderung und zur Aufhebung von Tarifverträgen vom 29. Mai 2000,
5. Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987
- in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 4. November 1992 -,
zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 29. Oktober 2001 über die Fortentwicklung von Zulagenregelungen für Angestellte, hiervon bleibt jedoch die Regelung zu § 34 Absatz 2 TV-L (Abschnitt II. Nummer 14) unberührt,

6. Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 9. Januar 1987
- in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 4 vom 4. November 1992 -, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 29. Oktober 2001 über die Fortentwicklung von Zulagenregelungen für Arbeiter,
7. Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 5. Mai 1998
- in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 30. Juni 2000
-.

Die Fortgeltung von ersetzten Tarifverträgen nach der Anlage 1 Teil B zum TVÜ-L Nrn. 3, 5, 9, 10, 12 und 13 gilt entsprechend.

(2) Nachstehend genannte Tarifverträge sind auf die Ausbildungsverhältnisse der Berufspraktikanten und Auszubildenden im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck entsprechend anzuwenden:

1. Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 12. Oktober 2006,
2. Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz vom 12. Oktober 2006 (TVA-L BBiG)
- in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 13. März 2008 -.

IV.

Künftige Änderungs- und Ergänzungstarifverträge zum TV-L und den zu III. genannten Tarifverträgen (ausgenommen Absatz 1 Nr. 2) erhalten für die Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse der Beschäftigten, Berufspraktikanten und Auszubildenden im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck Gültigkeit, wenn sie durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission in die vorstehenden Regelungen aufgenommen werden.

V.

(1) Die zu I. bis IV. genannten Regelungen treten mit Wirkung vom 1. Juli 2008 in Kraft.* Für die Anwendung der im TV-L und TVÜ-L genannten Termine und Daten gilt die als Anlage 1 beigefügte Terminliste.

(2) Dieser Beschluss tritt an die Stelle der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Anwendung des BAT vom 25. Oktober 1985, zur Anwendung des MTArb vom 24. Oktober 1996, zur Einbeziehung der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kirchenkreis Schmalkalden in die arbeitsrechtlichen Regelungen der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 15. Mai 1996 und den Beschluss vom 13. November 1984 über das Reisekostenrecht für Angestellte und Arbeiter in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck in den zuletzt geltenden Fassungen.

*) Datum des erstmaligen In-Kraft-Tretens des Beschlusses vom 15. Mai 2008 einschließlich der eingearbeiteten Ergänzungen und Änderungen vom 12. Juni 2008.

Anlage 1

Stand: 26.05.2008

Zeitpunkte, Termine, Daten TV-L und TVÜ-L sowie AusbildungsTV

TV-L

§§	Datum Tarif	EKKW (idR) 2 Jahre
§ 8 (6) S.2	31.10.2006	30.06.2008
§ 12 neue Entgeltordnung	30.06.2009	30.06.2009
§ 15 Protok. Zu (1)	01.01.2008 100% Ost bis Vb 31.12.2009 ab IVb unverändert 92,5% bis	01.07.2008 31.12.2009
Anlage A2 West 2,9%	01.01.2008	01.07.2008
Anlage B3 Ost 2,9%	01.05.2008	01.07.2008
§ 16 (2) S.3 Stufenzuordnung nach dem	31.01.2010	31.01.2010
§ 18 Leistungsentgelt	01.01.2007	?
§ 20 (6) (JSZ bei ATZ-Vereinb. bis)	20.05.2006	12.12.2007
Protok. zu § 20 1.	01.11.2006	Nicht nötig
Protok. zu § 20 2.	31.10.2006	Gilt nicht
Protok. zu § 20 3. (JSZ bei Ausscheid. in)	11.2006	11.2008
§ 34 (2) S.2	31.10.2006	30.06.2008
§ 38 (5) S.1 (RV alt Zuordnung vor)	01.01.2005	01.01.2005
§ 39 (1) S.1/S.2 In-Kraft-Treten	01.11.2006/ 01.01.2007	01.07.2008

TVÜ-L

§§	Datum Tarif	EKKW (idR) 2 Jahre
§ 1 (1) S.1	31.10.2006 01.11.2006	30.06.2008 01.07.2008
Protok. zu (1) S.1	1. 31.10.2008 2. 31.10.2006/ 01.11.2006 3. 31.10.2006/ 01.11.2006	1. 30.06.2010 2. 30.06.2008/ 01.07.2008 3. 30.06.2008/ 01.07.2008
§ 1 (2)	31.10.2006	30.06.2008
§ 1 (3)	31.10.2006	30.06.2008
§ 2 (1)	01.11.2006	01.07.2008
Protok. zu (1)	01.11.2006	01.07.2008
§ 2 (4)	01.11.2006	01.07.2008
§ 3	01.11.2006	01.07.2008
§ 4 (2)	11.06/10.06	07.08/06.08

§ 4 (3)	11.06/10.06	07.08/06.08
§ 5 (1)	10.06	06.08
§ 5 (2) S.2	01.11.2006	01.07.2008
§ 5 (2) S.3	10.06	06.08
§ 5 (4)	11.06/10.06	07.08/06.08
§ 5 (6)	10.06 01.10.2006	06.08 01.06.2008
§ 6 (1) S.2 (2,9% West)	01.01.2008	01.07.2008
§ 6 (1) S.3 (2,9% Ost)	01.05.2008	01.07.2008
§ 6 (1) S.4 (1. Stufensteig.)	01.11.2008	01.07.2010
Protok. zu (1)	01.01.2008	01.07.2008
§ 6 (2) S. 1	01.11.2008	01.07.2010
§ 6 (2) S.2	10.06	06.08
§ 7 (4) S.3	10.06	06.08
§ 8 (1) S.1 (halbe Zeit erfüllt am ... für Bewä.aufstieg, EG 3,5,6 oder 8 → nächsthöhere EG bei Ablauf)	01.11.2006	01.07.2008
§ 8 (1) S.4	01.11.2008	01.07.2010
§ 8 (2) S.1 (halbe Zeit erfüllt am ... für Bewä.aufstieg, EG 2, 9 bis 15 → höhere Zwi.stufe bei Ablauf zwischen.../...)	- 01.11.2006 - 01.12.2006/ 31.10.2008	- 01.07.2008 - 01.08.2008/ 30.06.2010
§ 8 (2) S.5 u. 6 unbeachtlich (2,9% auf Zwi.entg.)		
§ 8 (3) (Höhergrupp. bis ..., ohne am /.... ½ Zeit erfüllt)	31.10.2008/ 01.11.2006	30.06.2010/ 01.07.2008
§ 9 (1)	31.10.2006	30.06.2008
§ 9 (2)	31.10.2006 01.11.2006	30.06.2008 01.07.2008
§ 9 (3)	31.10.2006/ 01.11.2006	30.06.2008/ 01.07.2008
§ 10 S.1	31.10.2006/ 01.11.2006	30.06.2008/ 01.07.2008
§ 10 S.2 (Fortdauer höherw. Tätigkeit über hinaus / neues Recht für Zulage)	31.10.2008/ 01.11.2008	30.06.2010/ 01.07.2010
§ 10 S.3	01.11.2006	01.07.2008
§ 10 S.4	10.2006	06.2008
§ 11 (1)	10.2006	06.2008
Prot. zu § 11 (1)	10.2006 31.12.2006	06.2008 31.12.2008
§ 11 (3)	a) 01.11.2006/ 31.12.2006 b) 31.12.2006/ 01.01.2007	a) 01.07.2008/ 31.12.2008 b) 31.12.2008/ 01.01.2009
§ 12 Strukturausgl.		Entfällt
§ 13 (1) u. (2)	31.10.2006 01.11.2006	30.06.2008 01.07.2008
§ 13 (3)	31.10.2006 19.05.2006 31.12.2006	30.06.2008 11.12.2007 31.08.2008
§ 14	31.10.2006/ 01.11.2006	30.06.2008/ 01.07.2008

§ 15 Urlaub (1) (für Urlaubsjahr... und Übertr. auf ...gilt altes Recht bis...)	2006 2007 Übertr. 31.12.2006	2008 für Übertr. Auf 2009 → gilt TV-L 31.12.2008
§ 15 (2)	2006 31.10.2006	2008 30.06.2008
§ 15 (3)	31.10.2006	30.06.2008
§ 15 (4)	2006/2007	2008/2009
§ 16 Protok.	01.11.2006	01.07.2008
§ 17 (1) (anstelle VergOrdng. etc. Verg./Lgr.plan setzen)	31.10.2006 01.11.2006	30.06.2008 01.07.2008 (Verg./Lgr.plan)
§ 17 (2) bis (8)	01.11.2006	01.07.2008
Proto. zu § 17	31.12.2008/ 01.01.2009	31.12.2008/ 01.01.2009
§ 18 (1)	01.11.2006/ 31.10.2006	01.07.2008/ 30.06.2008
§ 18 (2)	31.10.2006	30.06.2008
§ 19 (1) (neue kirch. EntgeltO)	01.11.2006	01.07.2008
§ 21 JSZ 2006 u. 2007 (keine Anwendung; wie in (2) c) aufgeführt, gilt ab 2008 § 20 TV-L für alle)		§ 20 TV-L
§ 22	31.10.2006	30.06.2008
§ 23 (Hausmeister Übergangsfrist Anpassung Altregelung bis)	31.12.2006	31.08.2008
§ 24	31.10.2006	30.06.2008
§ 25 (SR 2a BAT: Fälle?)		
§ 28 (AZ-Anpassung TZ, Antrag bis ...)	31.10.2006/ 01.11.2006 31.01.2007	30.06.2008/ 01.07.2008 30.09.2008
§ 30	01.11.2006	01.07.2008

TVA-L BBiG

§ 19 (Empfehlung befristete Übernahme gilt bis)	31.12.2008	31.12.2009
§ 20 (3)	2007	2008
§ 23 (1) Satz 1	01.11.2006	01.07.2008
§ 23 (1) Satz 2 (§ 16 (1)-(4) JSZ gilt ab 2008)	01.01.2008	01.07.2008
§ 23 (3) u. (4)	TV-Kündigung	Keine Bedeutung
§ 23 (5)	01.11.2006	01.07.2008

TV-Prakt Weitergeltung

§ 1	01.11.2006	01.07.2008
§ 2 (1)	31.10.2006	30.06.2008
§ 2 (2)	31.10.2006	30.06.2008
§ 3	01.11.2006	01.07.2008

Im Übrigen gilt für alle in den vorgenannten Tarifverträgen aufgeführten Zeitpunkte, soweit sie nicht vorstehend ausdrücklich erwähnt sind und sofern sie für die Anwendung in unserer Landeskirche zutreffen, der in Abhängigkeit zum In-Kraft-Treten 01.07.2008 entsprechende Zeitpunkt oder Monat.

Anlage 2 (zu Abschnitt II. Nr. 2)

**a) Muster für Arbeitsverträge
mit Beschäftigten, die auf unbestimmte Zeit eingestellt werden**

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt und auf ihn ausgerichtet. Jeder in seinem Dienst wirkt an der Erfüllung des Auftrages der Kirche mit. Diese Zielsetzung verlangt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller im kirchlichen Dienst Tätigen. Sie bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Zwischen

.....

vertreten durch (Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn

Anschrift:

geboren am: (Beschäftigte/Beschäftigter)

wird - vorbehaltlich¹ folgender

A r b e i t s v e r t r a g

geschlossen:

§ 1

Frau/Herr

wird ab als

in

auf unbestimmte Zeit

- als Vollbeschäftigte/Vollbeschäftigter eingestellt.²
- als Teilzeitbeschäftigte/Teilzeitbeschäftigter³
 - mit v.H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten eingestellt.⁴
 - mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Stunden eingestellt.^{5 6}

1 Auszufüllen, wenn die Wirksamkeit des Vertrages zum Beispiel von dem Ergebnis einer Prüfung abhängig gemacht wird.

2 Zutreffendes bitte ankreuzen und gegebenenfalls ausfüllen!

3 Zutreffendes bitte ankreuzen und gegebenenfalls ausfüllen!

4 Zutreffendes bitte ankreuzen und gegebenenfalls ausfüllen!

5 Zutreffendes bitte ankreuzen und gegebenenfalls ausfüllen!

6 Nur auszufüllen, wenn die vereinbarte Stundenzahl auch bei einer allgemeinen tariflichen Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unverändert bleiben soll.

Die/Der Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

§ 2

Gemäß § 3 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst vom 25. April 1979 (ARRG) gelten für das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006 und ergänzende Regelungen nach Maßgabe des Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 15. Mai 2008 sowie die weiteren nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz verbindlichen arbeitsrechtlichen Regelungen.

§ 3

Die Probezeit nach § 2 Absatz 4 TV-L beträgt Monate. ⁷

§ 4

Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe TV-L eingruppiert.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, der/dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen.

Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens einer neuen Entgeltordnung können auch entgeltgruppenübergreifend erfolgen (entsprechend § 17 Absatz 4 TVÜ-Länder).

Bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung sind alle Eingruppierungsvorgänge vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand (entsprechend § 17 Absatz 3 Satz 1 TVÜ-Länder).

§ 5

(1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

..... ⁸

(2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist

von zwei Wochen zum Monatsschluss ⁹

von zum ¹⁰

schriftlich gekündigt werden.

7 Nach § 2 Absatz 4 TV-L gelten die ersten 6 Monate der Beschäftigung als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Die Zahl 6 oder die vereinbarte geringere Zahl ist einzutragen.

Wird die/der Beschäftigte im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach den Tarifverträgen für Auszubildende der Länder in den Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz oder in Pflegeberufen bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt, ist der Text des § 3 wie folgt zu fassen: "Eine Probezeit ist nicht vereinbart."

8 Zutreffendes bitte ankreuzen und gegebenenfalls ausfüllen!

9 Zutreffendes bitte ankreuzen und gegebenenfalls ausfüllen!

10 Zutreffendes bitte ankreuzen und gegebenenfalls ausfüllen!

§ 6

Auf Grund von Abschnitt II Nummer 11 in Verbindung mit Abschnitt I Absatz 2 und Abschnitt III Absatz 1 Nummer 2 (Übernahme des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, Tarifvertrag Altersversorgung - ATV - vom 1. März 2002) des Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 15. Mai 2008 (und der früheren dies begründenden Beschlüsse) erhält der/die Beschäftigte bei Vorliegen der satzungsgemäßen Voraussetzungen eine Zusatzversorgung in der

§ 7

Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages einschließlich der Nebenabreden sowie Vereinbarungen weiterer Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/Beschäftigter)

**b) Muster für Arbeitsverträge
mit Beschäftigten, die befristet eingestellt werden ¹¹**

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt und auf ihn ausgerichtet. Jeder in seinem Dienst wirkt an der Erfüllung des Auftrages der Kirche mit. Diese Zielsetzung verlangt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller im kirchlichen Dienst Tätigen. Sie bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Zwischen

.....

vertreten durch (Arbeitgeber)

und

Frau/Herr

Anschrift:

geboren am: (Beschäftigte/Beschäftigter)

wird - vorbehaltlich ¹² - folgender

A r b e i t s v e r t r a g

geschlossen:

§ 1

Frau/Herr

wird ab als.....

in

- als Vollbeschäftigte/Vollbeschäftigter befristet eingestellt. ¹³
- als Teilzeitbeschäftigte/Teilzeitbeschäftigter ¹³
- mit v.H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten befristet eingestellt.
- mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Stunden befristet eingestellt. ^{13, 14}

¹¹ Dieses Muster gilt für befristete Arbeitsverträge mit und ohne sachlichen Grund.

¹² Auszufüllen, wenn die Wirksamkeit des Vertrages zum Beispiel von dem Ergebnis einer Prüfung abhängig gemacht wird.

¹³ Zutreffendes bitte ankreuzen und gegebenenfalls ausfüllen!

¹⁴ Nur auszufüllen, wenn die vereinbarte Stundenzahl auch bei einer allgemeinen tariflichen Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unverändert bleiben soll.

Die/Der Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Das Arbeitsverhältnis ist befristet

- bis zum¹³
- bis zum Erreichen folgenden Zweckes
".....";
längstens bis zum¹³
- für die Dauer eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz / der Elternzeit / der Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes von Frau/Herrn¹³
längstens bis zum

§ 2

Gemäß § 3 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst vom 25. April 1979 (ARRG) gelten für das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006 und ergänzende Regelungen nach Maßgabe des Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 15. Mai 2008 sowie die weiteren nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz verbindlichen arbeitsrechtlichen Regelungen.

- Auf das Arbeitsverhältnis findet § 21 Absatz 1 bis 5 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Anwendung.¹³

§ 3

- (1) Die Probezeit nach § 2 Absatz 4 TV-L beträgt Monate.^{13, 15}
- Die Probezeit beträgt nach § 30 Absatz 4 Satz 1 1. Halbsatz TV-L sechs Wochen.^{13, 15}
- (2) Für die Kündigung des gemäß § 30 Absatz 1 Satz 1 TV-L befristeten Arbeitsverhältnisses gilt § 34 Absatz 1 TV-L.¹³

¹⁵ Nach § 2 Absatz 4 TV-L gelten die ersten 6 Monate der Beschäftigung als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Die Zahl 6 oder die vereinbarte geringere Zahl ist einzutragen.

Wird die/der Beschäftigte im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach den Tarifverträgen für Auszubildende der Länder in den Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz oder in Pflegeberufen bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt, ist der Text des § 3 wie folgt zu fassen: "Eine Probezeit ist nicht vereinbart."

Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund für Beschäftigte im Tarifgebiet West, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die ersten 6 Wochen als Probezeit (§ 30 Absatz 4 TV-L).

- Für die Kündigung des gemäß § 30 Absatz 1 Satz 2 TV-L befristeten Arbeitsverhältnisses gilt § 30 Absatz 4 und 5 TV-L.^{13, 16}

§ 4

Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe TV-L eingruppiert.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, der/dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen.

Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens einer neuen Entgeltordnung können auch entgeltgruppenübergreifend erfolgen (§ 17 Absatz 4 TVÜ-Länder).

Bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung sind alle Eingruppierungsvorgänge vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand (§ 17 Absatz 3 Satz 1 TVÜ-Länder).

§ 5

- (1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:
 -¹³
- (2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist
 - von zwei Wochen zum Monatschluss¹³
 - von zum¹³

schriftlich gekündigt werden.

§ 6

Auf Grund von Abschnitt II Nummer 11 in Verbindung mit Abschnitt I Absatz 2 und Abschnitt III Absatz 1 Nummer 2 (Übernahme des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, Tarifvertrag Altersversorgung - ATV - vom 1. März 2002) des Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 15. Mai 2008 (und der früheren dies begründenden Beschlüsse) erhält der/die Beschäftigte bei Vorliegen der satzungsgemäßen Voraussetzungen eine Zusatzversorgung in der

§ 7

Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages einschließlich der Nebenabreden sowie Vereinbarungen weiterer Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/Beschäftigter)

¹⁶ Dieses Kästchen ist nur einschlägig bei Beschäftigten im Tarifgebiet West, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. In den Fällen der §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz findet diese Kündigungsbestimmung keine Anwendung.

Anlage 3**Sonderregelungen für Beschäftigte in der Kinder- und Jugendarbeit, die aufgrund ihrer Dienstanweisung oder besonderer Regelung Freizeiten durchführen**

I.

(1) Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte in der Kinder- und Jugendarbeit, die aufgrund ihrer Dienstanweisung oder besonderer Regelung durch den Anstellungsträger / das Leitungsorgan Freizeiten durchzuführen haben.

Freizeiten im Sinne dieser Sonderregelungen sind Maßnahmen des Arbeitgebers, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereichs der Dienststelle durchgeführt werden (Kinder-, Jugend- und Konfirmandenfreizeiten, Wochenendseminare und Bildungsurlaube für Jugendliche).

(2) Die betroffenen Regelungen der §§ 6, 7, 8 und 9 TV-L finden für die Dauer der Durchführung einer Freizeit keine Anwendung.

II.

(1) Als Arbeitszeit werden für jeden Tag der Durchführung einer Freizeit einschließlich der Tage der An- und Abreise elf Stunden berechnet, soweit sich nicht aus der Planung für den Ablauf der Freizeit eine geringere Arbeitszeit ergibt. Die Hin- und Rückfahrt zu den Tagungs- und Freizeitstätten zählt in vollem Umfang als Arbeitszeit, wenn die/der Beschäftigte während der Reisezeit Betreuungs- und Aufsichtsfunktionen wahrzunehmen hat. Sind Betreuungs- und Aufsichtsfunktionen während der Reisezeit nicht wahrzunehmen (bei Einzelanreise), gilt jedoch mindestens die durchschnittliche regelmäßige tägliche Arbeitszeit.

(2) Ergibt sich aus der Arbeitszeitberechnung nach Absatz 1 eine höhere wöchentliche Arbeitszeit, als von der/dem Beschäftigten sonst nach Ihrem / seinem Arbeitsvertrag zu leisten ist, so ist die Differenz grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung im beiderseitigem Einvernehmen innerhalb von sechs Monaten auszugleichen (Freizeitausgleich).

Ausnahmsweise kann anstelle der Gewährung von Freizeitausgleich die Zahlung der Stundenvergütung mit der/dem Beschäftigten vereinbart werden.

(3) Bei Freizeiten von mindestens sieben Tagen Dauer wird jede/jeder Beschäftigte in jeder vollen Woche für 24 Stunden - zusammenhängend - von der Dienstleistung freigestellt. In begründeten Fällen kann hiervon abgewichen werden.

(4) Nach Beendigung einer Freizeit wird für je zehn Tage ein weiterer Tag Dienstbefreiung gewährt.

III.

Freizeiten, die länger als einen Tag dauern, sollen grundsätzlich von mindestens zwei Beschäftigten durchgeführt werden.

IV.

In Einzelfällen bisher bestehende günstigere Freizeitausgleichsregelungen bleiben unberührt.

Anlage 4**Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung**

(1) Der Beschäftigte kann verlangen, dass von seinen zukünftigen Entgeltansprüchen bis zu 4% der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden, soweit dieser Höchstbetrag nicht bereits durch Beiträge für eine kapitalgedeckte Pflichtversicherung ausgeschöpft ist¹⁷. Bei der Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschritten werden. Durch Vereinbarung zwischen dem Beschäftigten und dem Dienstgeber kann die Grenze von 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze überschritten werden.

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

(3) Umgewandelt werden können zukünftige Ansprüche auf

- a) das Tabellenentgelt oder Vergleichsentgelt,
- b) die Jahressonderzahlung,
- c) die vermögenswirksamen Leistungen.

Zwischen Dienstgeber und Beschäftigtem können andere zulässige Arten der Entgeltumwandlung vereinbart werden.

(4) Der Beschäftigte muss die Art und den Betrag der Entgeltumwandlung mindestens einen Monat vorher schriftlich geltend machen.

(5) Der Dienstgeber bietet einen Durchführungsweg an.

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

Zwischen Dienstgeber und Beschäftigtem kann durch Einzelvertrag eine Entgeltumwandlung auch für eine andere freiwillige zusätzliche betriebliche Altersversorgung vereinbart werden, wenn dafür eine Entgeltumwandlung bereits vor Beginn des kirchlich-diakonischen Dienstverhältnisses bestand und der Beschäftigte diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung fortführen will.

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

(7) Macht die/der Beschäftigte von der sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung Gebrauch, zahlt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber einen Zuschuss von 15% des umgewandelten Betrags zu der betrieblichen Altersversorgung, sofern für das Kalenderjahr eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht. Eine auf eine Entgeltumwandlung zu entrichtende Steuer trägt die/der Beschäftigte.

¹⁷ Eine steuerliche Förderung erfolgt für die Beiträge des Mitarbeiters gegenwärtig nach § 3 Nr. 63 EStG; bis zu der Einführung einer kapitalgedeckten Altersversicherung werden die Umlagen des Dienstgebers für die betriebliche Altersversorgung pauschal versteuert (§ 40 b EStG).

Der Zuschuss ist mit der Gehaltszahlung für den Monat Dezember oder im Einvernehmen mit dem Dienstgeber mit der monatlichen Gehaltszahlung fällig. Scheidet die/der Beschäftigte vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig.

Der Zuschuss wird höchstens auf den jährlichen Umwandlungsbetrag gezahlt, der zusammen mit dem Zuschuss den Freibetrag des § 3 Nr. 63 EStG nicht übersteigt, der sich nach Anrechnung von nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Pflichtbeiträgen des Dienstgebers zur zusätzlichen Altersversorgung ergibt.

Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. Der Absatz 7 ist befristet für die Dauer der Sozialversicherungsfreiheit dieser Entgeltumwandlung.

Anlage 5

- zurzeit nicht besetzt -

Nachrichtlich Anlage 5 zum BAT-Anwendungsbeschluss

Sonderregelungen für kirchliche Angestellte in Diakonie-/Sozialstationen (Einrichtungen im Sinne des § 71 Abs. 1 SGB XI bzw. Einrichtungen, die Leistungen nach §§ 37,38 SGB V erbringen)

I.

Geltungsbereich / Grundsätze

1. Diese Sonderregelungen der Anlage 5 gelten ab 1. April 2003 für kirchliche Angestellte in Diakonie-/Sozialstationen
2. Die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten in der Alten- und Krankenpflege sowie Haus- und Familienpflege richtet sich nach Anhang 1 zu dieser Anlage 5.
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ausschließlich Assistenzleistungen gegenüber Privatpersonen erbringen, die nicht vom Leistungsumfang der gesetzlichen Krankenversicherung (SGB V) oder der gesetzlichen Pflegeversicherung (SGB XI) umfasst sind (sog. „haushaltsnahe Dienstleistungen“), werden nicht in Anhang 1 (Einzelgruppenplan D) eingruppiert. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine Stundenvergütung in Höhe von mindestens 6,50 €. Hierin sind Urlaubsgeld und Zuwendung anteilig enthalten. Diese Regelung gilt auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht bei einer Diakoniestation angestellt sind, aber Assistenzleistungen im Zusammenwirken mit einer Diakoniestation erbringen.*
3. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in anderen Tätigkeitsbereichen, z.B. Verwaltung und Geschäftsführung, gilt die Sonderregelung über die Zuwendung nach Abschnitt II Nr. 9, die Besitzstandsregelung zur Zuwendung nach Abschnitt III sowie die Sonderregelung zu dem Höchstbetrag der erfolgsabhängigen Sonderzahlung nach Abschnitt IV dieser Anlage 5.
4. Die zuständigen Gremien des Trägers einer Diakonie-/Sozialstation sollen darauf hinwirken, dass auch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht unter den BAT-Anwendungsbeschluss oder den MTArb-Anwendungsbeschluss fallen, eine Vereinbarung getroffen wird, die dem Regelungsgehalt der vorstehenden Nr. 3 entspricht, z.B. für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Geschäftsführungsaufgaben.
5. Die Sonderregelungen dieser Anlage 5 gelten nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen bei dritten Rechtsträgern Tätigkeiten für externe Diakonie-/Sozialstationen übertragen sind.

* Anmerkung zu Abschnitt I Nr. 2, Unterabsatz 2:

Anmerkung:

Mit der Regelung soll den Diakonie-/Sozialstationen die Möglichkeit eröffnet werden, bereits im Vorfeld von Pflegebedürftigkeit oder zusätzlich zu Pflegeleistungen nach SGB V bzw. SGB XI unterstützende Angebote zu einem Preis vorzuhalten, bei dem seitens der unterstützungsbedürftigen Personen noch von einer entsprechenden Nachfrage ausgegangen werden kann. Gleichzeitig soll damit in diesem Arbeitsbereich für die dort eingesetzten Mitarbeitenden die Möglichkeit geschaffen werden, die ansonsten u.U. in „Schwarzarbeit“ verrichteten Tätigkeiten in einem rechtlich geregelten Rahmen einschließlich von Unfallversicherungsschutz zu erbringen. Die Arbeitsrechtliche Kommission geht bei der Ermöglichung der Mindestvergütung in Höhe von lediglich 6,50 € jedoch davon aus, dass es

sich bei dem umschriebenen Arbeitsbereich für die dort eingesetzten Mitarbeitenden um steuer- und sozialversicherungsrechtlich begünstigte Zuverdienstmöglichkeiten und nicht um reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse handelt. Es ist von der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht beabsichtigt, dass auf der Grundlage dieser Regelung sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden, solange nicht eine höhere Vergütung als die Mindestvergütung von 6,50 € pro Stunde gewährt wird.

Es wird nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Beschäftigung nach dieser Regelung keinesfalls (auch nicht in geringem Umfang) in der Pflege oder der hauswirtschaftlichen Versorgung der Klienten nach SGB V bzw. SGB XI bestehen darf.

II.

Sonderregelungen im Einzelnen

1. Zu § 15 BAT:

Absatz 6b wird wie folgt ergänzt:

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig zu Rufbereitschaft herangezogen werden, kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag eine pauschale Abgeltung vereinbart werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende kündbar.

2. Zu § 22 BAT:

An die Stelle der in § 22 Absatz 1 BAT genannten Vergütungsordnung und des ansonsten im kirchlichen Bereich geltenden Vergütungsgruppenplanes nach Abschnitt II Nr. 8 des BAT-Anwendungsbeschlusses tritt der Einzelgruppenplan D "Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakonie-/Sozialstationen in der Alten- und Krankenpflege sowie der Haus- und Familienpflege" - Anhang 1.

3. Zu § 27 BAT:

An die Stelle von § 27 BAT tritt folgende Regelung:

(1) Die Grundvergütung der nach Einzelgruppenplan D (Anhang 1) eingestuftten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemisst sich gemäß den Vergütungstabellen D der Anhänge 2a und 2b nach der Dauer der Berufserfahrung in der ausgeübten Tätigkeit.

(2) Zu der Dauer der Berufserfahrung im Sinne des Absatz 1 zählen Tätigkeiten, die der jeweiligen Vergütungsgruppe entsprechen. Darüber hinaus sind auch Tätigkeiten zu berücksichtigen, die nach den folgenden Maßgaben niedrigeren Vergütungsgruppen entsprechen:

- Bei Tätigkeiten nach den Vergütungsgruppen D 1 sowie D 2 bis D 5, jeweils Buchst. b) (Haus- und Familienpflege) zählen für die jeweils höhere Vergütungsgruppe auch Tätigkeiten, die den jeweils niedrigeren Vergütungsgruppen entsprechen.

- Bei Tätigkeiten nach den Vergütungsgruppen D 2 - D 4, jeweils Buchst. a) (Pflegehilfstätigkeiten) zählen für die jeweils höhere Vergütungsgruppe auch Tätigkeiten, die den jeweils niedrigeren Vergütungsgruppen entsprechen.

- Bei Tätigkeiten nach den Vergütungsgruppen D 5 Buchst. a) und D 6 - D 9 (Pflegefachkräfte und Pflegedienstleitungen) zählen für die jeweils höhere Vergütungsgruppe auch Tätigkeiten, die den jeweils niedrigeren Vergütungsgruppen entsprechen.

(3) Bei der Berechnung der Dauer der Berufserfahrung nach Absatz 2 sind auch Tätigkeiten zu berücksichtigen, die in anderen Arbeitsverhältnissen erbracht wurden. Das gleiche gilt für Pflegetätigkeiten, die im häuslichen Bereich erbracht wurden und für die eine Rentenversicherungspflicht nach § 3 Nr. 1a SGB VI anerkannt wurde.

(4) Die anrechenbare Zeit der Berufserfahrung (Absätze 1 und 2) muss ununterbrochen zurückgelegt sein. Bei Unterbrechungen gelten die Regelungen des § 13a Absatz 5 AVR KW entsprechend mit der Maßgabe, dass die nach Buchstabe a unschädliche Unterbrechung 2 Jahre beträgt.

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppen D1 bis D4, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Anfangsgrundvergütung und dem Ortszuschlag der Stufe 1 85 v.H. als Gesamtvergütung gemäß Anhang 3a und 3b.

(6) Die nach den Absätzen 1 bis 4 festgelegte Grundvergütung erhöht sich bis zum Erreichen der Endgrundvergütung jeweils mit Beginn des Monats, in dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das vierte bzw. achte Jahr der Berufserfahrung (Absätze 2 und 3) vollendet auf den Betrag der nächsthöheren Stufe ihrer bzw. seiner Vergütungsgruppe.

(7) Bei einer Höhergruppierung wird vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung nach der Stufe der Berufserfahrung gewährt, die sich aus den Regelungen Absätze 2 bis 4 ergibt.

(8) Bei einer Herabgruppierung wird vom Beginn des auf die Wirksamkeit der Herabgruppierung folgenden Monats an in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung nach der gleichen Stufe der Berufserfahrung gewährt, die in der verlassenen Vergütungsgruppe bestand.

4. Zu § 29 BAT:

Es gehören zu

Tarifklasse Ic die Vergütungsgruppen D 9 bis D 7,
 Tarifklasse II die Vergütungsgruppen D 6 bis D 1.

In der Regelung der Erhöhungsbeträge für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Tarifklasse II treten

- neben die Vergütungsgruppe „Kr 1“ die Vergütungsgruppen „D 1 bis D 3“, und
- neben die Vergütungsgruppe „Kr 2“ die Vergütungsgruppe „D 4“.

5. Zu § 35 BAT:

Die Zeitzuschläge nach § 35 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a betragen

in den Vergütungsgruppen D 1 bis D 7	25 v.H.,
in den Vergütungsgruppen D 8 und D 9	20 v.H..

Die Stundenvergütungen ergeben sich abweichend von § 35 Absatz 3 BAT aus Anhang 4a und 4b.

6. Zu § 71 BAT:

§ 71 BAT findet keine Anwendung.

Für am 31.03.2003 bestehende Krankheitsfälle mit Krankenbezügen nach § 71 BAT, die am 01.04.2003 weiterbestehen, findet § 71 BAT bis zum Ende dieser Arbeitsunfähigkeit Anwendung.

7. Zu Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte:

Für die allgemeine Zulage nach § 2 Absatz 2 des TV Zulagen erfolgt nachstehende Zuordnung:

- zu Buchstabe a Vergütungsgruppen D 1 bis D 4
- zu Buchstabe b Vergütungsgruppen D 5 bis D 7
- zu Buchstabe c Vergütungsgruppen D 8 und D 9

8. Zu Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte:

Der höhere Betrag des Urlaubsgeldes nach § 2 Absatz 1 Satz 2 des TV Urlaubsgeld wird gezahlt bei Grundvergütung nach den Vergütungsgruppen D 1 bis D 7.

9. Zu Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte:

(1) Die Höhe des Bemessungssatzes beträgt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemäß Abschnitt I Nr. 2 der Anlage 5 nach Anhang 1 (Einzelgruppenplan D) eingruppiert sind, 50 v.H. des Bemessungssatzes nach Protokollnotiz Nr. 1 zu § 2 des TV Zuwendung.

(2) Die Höhe des Bemessungssatzes beträgt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß Abschnitt I Nr. 3 der Anlage 5 40 v.H. des Bemessungssatzes nach Protokollnotiz Nr. 1 zu § 2 des TV Zuwendung.

10. Zu Anlage 1 - Arbeitsvertrag:

§ 3 des Arbeitsvertragsmusters nach Anlage 1 zum BAT-Anwendungsbeschluss erhält folgende Fassung:

"§ 3 - Er/Sie erhält eine Vergütung nach Vergütungsgruppe D ... Fallgruppe ... (Einzelgruppenplan D)"

III.

Besitzstandsregelung

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. März 2003 in einem Dienstverhältnis standen, das am 1. April 2003 zu demselben Dienstgeber fortbesteht, erhalten persönliche Besitzstandszulagen nach folgenden Maßgaben:

a) Als Bestandteil der regelmäßigen monatlichen Vergütung (Grundvergütung, Allgemeine Zulage, Ortszuschlag) wird eine Zulage in Höhe einer Differenz zu der regelmäßigen monatlichen Vergütung der bisherigen Eingruppierung gewährt. Vergütungsänderungen, die bis einschließlich am 1. April 2003 eintreten, werden bei der Berechnung der Zulage berücksichtigt; später eintretende Änderungen bleiben unberücksichtigt.

Diese Zulage ist unter den Voraussetzungen des Buchstabe e) in zwei Teilbeträgen (abschmelzbarer Teilbetrag und nicht abschmelzbarer Teilbetrag) auszuweisen.

b) Als Bestandteil der Zuwendung (TV Zuwendung) wird eine weitere Zulage in Höhe der Differenz gezahlt, die sich unter Zugrundelegung des Bemessungssatzes für das Jahr 2003 nach der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 2 TV Zuwendung ergibt. Sofern die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit im Bezugsmonat September 2003 höher als am 1. April 2003 ist, ist für die Berechnung der Zulage der am 1. April 2003 vereinbarte Umfang der individuellen Regelarbeitszeit maßgeblich.

c) Die persönlichen Zulagen nach Buchstabe a) bzw. b) werden mit Ablauf des 31. Dezember 2003 und danach nach jeweils einem weiteren Kalenderjahr um 12,5 v.H. gekürzt, soweit in Buchstabe d) oder e) keine anderweitige Regelung getroffen ist.

d) Die Abschmelzung gem. Buchstabe c) erfolgt nicht bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die spätestens am 31. März 2003 das 55. Lebensjahr vollendet haben.

e) Eine Abschmelzung erfolgt nicht für einen Teilbetrag der monatlichen persönlichen Besitzstandszulage gemäß Buchstabe a) nach folgender Maßgabe:

Der Betrag der regelmäßigen monatlichen Vergütung (Grundvergütung, Allgemeine Zulage, Ortszuschlag), der sich für den Monat April 2003 auf der Grundlage der bis zum 31. März 2003 geltenden Eingruppierung ergeben würde, ist mit dem Faktor 12,858 zu multiplizieren. Zum Vergleich ist der Betrag der regelmäßigen monatlichen Vergütung (Grundvergütung, Allgemeine Zulage, Ortszuschlag), der sich für den Monat April 2003 nach der ab 1. April 2003 geltenden Eingruppierung ergibt, mit dem Faktor 12,429 zu multiplizieren. Sofern der Betrag nach Satz 2 um mehr als 10 v.H. hinter dem Betrag nach Satz 1 zurückbleibt, ist der Teil der Differenz, der um mehr als 10 v.H. hinter dem Betrag nach S. 1 zurückbleibt, durch den Divisor 12 zu teilen. Der sich daraus ergebende Betrag ist von der monatlichen Zulage nach Buchstabe a) in Abzug zu bringen und zusätzlich zu der Zulage nach Buchstabe a) als weitere monatliche Zulage gesondert auszuweisen. Diese Zulage ist nicht abzuschmelzen.

f) Mit Ausnahme einer nach Buchstabe e) nicht abschmelzbaren Zulage nehmen die persönlichen Besitzstandszulagen nicht an allgemeinen Vergütungserhöhungen teil.

g) Wechselt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Anwendungsbereich der Anlage 5 zu einem anderen Anstellungsträger einer Diakonie-/Sozialstation, sollen die nach Buchstabe a) bis f) gewährten Zulagen weitergewährt werden.

2. Die Vergütung von Überstunden und Mehrarbeit, die bis zum 31. März 2003 geleistet wurden, erfolgt auf der Grundlage der am 31. März 2003 geltenden Stundensätze (Vergütungstarifvertrag Nr. 34 zum BAT).
3. Verringert sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Nr. 1 persönliche Besitzstandszulagen erhalten, die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, verringert sich in gleichem Verhältnis auch die Höhe von persönlichen Besitzstandszulagen.

Erhöht sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Nr. 1 persönliche Besitzstandszulagen erhalten, die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, erhöhen sich persönliche Besitzstandszulagen nur, soweit die regelmäßige Arbeitszeit vor ihrer Erhöhung reduziert wurde und die wieder erfolgte Erhöhung von vornherein vereinbart worden ist (z.B. bei Inanspruchnahme einer vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung während der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz). Abschmelzungen (Nr. 1 Buchstabe c) werden durch vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen oder ein Ruhen des Dienstverhältnisses nicht unterbrochen.

IV.
Erfolgsabhängige Sonderzahlung

1. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich dieser Anlage 5 erhalten unter den Voraussetzungen des Nr. 2 und nach Maßgabe der Nrn. 3 bis 6 einmal jährlich eine Sonderzahlung für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr.
2. Die Einmalzahlung wird gewährt, wenn die nach den Bestimmungen der kaufmännischen Buchführung erstellte Gewinn- und Verlustrechnung eines Geschäftsjahres in der Position „Jahresüberschuss/ Jahresfehlbetrag“ einen Jahresüberschuss ausweist, der den Betrag von 3 v.H. der ausgewiesenen Erträge ohne Finanzerträge und außerordentliche Erträge übersteigt und sich für alle anspruchsberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Nr. 3) mindestens ein Auszahlungsbetrag von 1 € ergibt.
3. Anspruchsberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Geltungsbereich dieser Anlage 5 fallen und die in dem abgelaufenen Geschäftsjahr, für das die erfolgsabhängige Einmalzahlung gewährt wird, Anspruch auf eine Zuwendung gemäß TV Zuwendung hatten.
4. Der nach Nr. 2 auszahlende Gesamtbetrag wird auf die anspruchsberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Verhältnis der im betreffenden Geschäftsjahr gezahlten Zuwendung (Abschnitt II Nr. 9 dieser Anlage 5) umgelegt.
5. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemäß Abschnitt I Nr. 2 der Anlage 5 nach Anhang 1 (Einzelgruppenplan D) eingruppiert sind, wird die erfolgsabhängige Sonderzahlung bis zu einem Höchstbetrag gewährt, der zusammen mit der für das abgelaufene Geschäftsjahr erhaltenen Zuwendung (Abschnitt II Nr. 9 Absatz 1 dieser Anlage 5) 130 v.H. des Zuwendungsbetrags entspricht, der sich nach dem Bemessungssatz der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 2 TV Zuwendung ergibt.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß Abschnitt I Nr. 3 der Anlage 5 wird die erfolgsabhängige Sonderzahlung bis zu einem Höchstbetrag gewährt, der zusammen mit der für das abgelaufene Geschäftsjahr erhaltenen Zuwendung (Abschnitt II Nr. 9 Absatz 2 dieser Anlage 5) 100 v.H. des Zuwendungsbetrags entspricht, der sich nach dem Bemessungssatz der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 2 TV Zuwendung ergibt.

6. Eine nach den Nrn. 2 bis 5 auszubezahlende Sonderzahlung wird mit der Vergütungszahlung für den Monat Juni des Jahres fällig, das auf das abgeschlossene Geschäftsjahr, auf das sich die Sonderzahlung bezieht, folgt.

Sofern zu diesem Fälligkeitszeitpunkt nicht rechtzeitig die geprüfte Gewinn- und Verlustrechnung vorliegt, ist für die nach Nr. 2 vorzunehmende Berechnung die vorläufige Gewinn- und Verlustrechnung maßgeblich. Sofern sich zwischen einer zu Grunde gelegten vorläufigen Gewinn- und Verlustrechnung und der geprüften Gewinn- und Verlustrechnung eine Abweichung in der Berechnung einer Sonderzahlung ergibt, ist eine Neuberechnung vorzunehmen.

Zur Vermeidung der Zugrundelegung einer vorläufigen Gewinn- und Verlustrechnung kann durch Dienstvereinbarung ein späterer Fälligkeitstermin als nach Unterabsatz 1 vereinbart werden.

V.
Informationspflichten / Mitwirkungspflichten

Der Dienstgeber ist verpflichtet,

- a) der MAV - bzw. bei Nichtbestehen einer MAV der Mitarbeiterschaft - vierteljährlich die Ertragsentwicklung und das erwartete Jahresergebnis mitzuteilen,
- b) daran anschließend mit der MAV bzw. der Mitarbeiterschaft die weiteren wirtschaftlichen Erwartungen, die Möglichkeiten zur Ertragssteigerung sowie die Möglichkeiten zur Beantragung von Fördermitteln zu erörtern,
- c) die MAV bzw. die Mitarbeiterschaft an den Jahresabschlussgesprächen - bzw. an der Besprechung einer ggf. nach Buchst. d) vorzulegenden Gewinn- und Verlustrechnung - zwischen Dienststellenleitung und deren Abschlussprüfer zu beteiligen,
- d) für den Bereich der Diakoniestationen, die nicht eigenständig bilanzieren, eine separate geprüfte Gewinn- und Verlustrechnung nach den Grundsätzen der kaufmännischen Buchführung vorzulegen.

VI.
Abweichende Dienstvereinbarung

1. Durch Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich dieser Anlage 5 zusätzliche übertarifliche Vergütungszahlungen erhalten. Voraussetzung ist die in der Dienstvereinbarung niederzulegende übereinstimmende Beurteilung der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung, dass übertarifliche Vergütungen aus Gründen der Personalgewinnung bzw. -erhaltung notwendig erscheinen.
2. Zur Zukunftssicherung von Diakonie-/Sozialstationen können durch Dienstvereinbarung entsprechend den Regelungen der Anlage 20 AVR DWKW abweichende tarifliche Bestimmungen festgelegt werden. Anstelle der AG-MAV muss die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung bei Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung, insbesondere der Beurteilung der wirtschaftlichen Situation, beratend hinzugezogen werden. Vor Abschluss der Beratungen ist ein Antrag an den Nothilfefonds zu stellen. (*Anm.: Abs. 2 angefügt durch 57. Änderungsbeschluss vom 29.08.2007 für die Diakonie-/Sozialstationen Petersberg-Künzell und Korbach-Upland; Geltungsdauer vom 15.09. bis 31.12.2007*)

VII.
Inkrafttreten

Die Anlage 5 tritt mit Wirkung vom 1. April 2003 in Kraft.

Einzelgruppenplan DMitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakonie-/Sozialstationen in der Alten- und Krankenpflege sowie der Haus- und FamilienpflegeD 1

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Haus- und Familienpflege ohne Ausbildung.

D 2

- a) Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit ohne Ausbildung.
- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Haus- und Familienpflege mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen Vorbildung oder berufsbegleitenden Schulung.

D 3

- a) Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit und einer Ausbildung im Umfang von mindestens 200 Stunden oder einer für die Pflegehilfstätigkeit förderlichen Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren.
- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Haus- und Familienpflege mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen einjährigen Ausbildung (Anm. 1, 2).

D 4

- a) Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer, Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen eine gleichwertige Tätigkeit übertragen wurde (Anm. 3, 4).
- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Haus- und Familienpflege mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen mindestens zweijährigen abgeschlossenen Ausbildung (Anm. 1, 2).

D 5

- a) Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpfleger mit entsprechender Tätigkeit (Anm. 5).
- b) Haus- und Familienpflegerinnen und Haus- und Familienpfleger mit staatlicher Anerkennung (Anm. 5, 6).

D 6

Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpfleger mit einer Zusatzausbildung in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege und entsprechender Tätigkeit (Anm. 5, 7).

D 7

- a) Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpfleger als Pflegedienstleitung einer Diakonie-/Sozialstation mit weniger als 6 ständig unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Anm. 5, 8).
- b) Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpflegern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Vergütungsgruppe 8 a bestellt sind (Anm. 5, 9).

D 8

- a) Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpfleger als Pflegedienstleitung einer Diakonie-/Sozialstation mit 6 bis 19 ständig unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Anm. 5, 8).
- b) Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Vergütungsgruppe 9 bestellt sind (Anm. 5, 9).

D 9

Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger, Altenpflegerinnen und Altenpfleger als Pflegedienstleitung einer Diakonie-/Sozialstation mit 20 und mehr ständig unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Anm. 5, 9).

Anmerkungen

1. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält eine Zulage in Höhe von 10% der jeweiligen Grundvergütung.
2. Als förderliche Ausbildung in der Haus- und Familienpflege gilt z. B. eine Ausbildung in der Altenpflege, Krankenpflege oder Hauswirtschaft.
3. Eine bis zum 31. Dezember 1991 abgeschlossene verwaltungseigene Schulung mit mindestens 240 Unterrichtsstunden ist der mindestens einjährigen Ausbildung gleichgestellt. Eine ab 1. Januar 1992 abgeschlossene verwaltungseigene Ausbildung ist der mindestens einjährigen Ausbildung gleichgestellt, wenn sie mindestens 500 Unterrichtsstunden umfasst.
4. Eine Tätigkeit gilt als „gleichwertige Tätigkeit“, wenn Pflegehilfskräfte ohne mindestens einjährige Ausbildung Tätigkeiten der gleichen Verantwortlichkeit wie Pflegehilfskräfte mit abgeschlossener mindestens einjähriger Ausbildung verrichten.

Hinweis: Die rechtliche Zulässigkeit der Übertragung von Tätigkeiten gleicher Verantwortlichkeit an Pflegehilfskräfte ohne mindestens einjährige Ausbildung ist anhand der einschlägigen Vorschriften (z.B. auch Qualitätssicherungsregelungen) zu prüfen.

5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über die üblichen Aufgaben ihrer Vergütungsgruppe hinaus Zusatzaufgaben ausüben, erhalten für jeden vollen Monat der Ausübung eine persönliche Zulage, sofern die Zusatzaufgabe im Umfang von durchschnittlich mindestens 4 Stunden wöchentlich verrichtet wird.

Zusatzaufgaben, die eine Zulage auslösen können, sind z.B.: Bestellung als Qualitätsmanagementbeauftragte bzw. -beauftragten, Bestellung als Hygienebeauftragte bzw. -beauftragten, regelmäßige Durchführung von Hauskrankenpflegekursen, regelmäßige eigenständige Durchführung von einrichtungsinternen Fortbildungsmaßnahmen; regelmäßige Übernahme von Geschäftsführungsaufgaben durch Pflegedienstleitungen.

Bei Übertragung der Zusatzaufgabe ist deren durchschnittlicher Zeitanteil an der individuellen Regelarbeitszeit festzulegen. Die Festlegung ist zusammen mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter mindestens einmal jährlich zu überprüfen.

Zur Berechnung der Höhe der persönlichen Zulage wird die Eingruppierung ermittelt, die sich ergeben würde, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die zusätzliche Tätigkeit überwiegend ausüben würde. Die persönliche Zulage wird in Höhe der Differenz gezahlt, die sich zwischen der regulären Eingruppierung und der Eingruppierung nach der Zusatzaufgabe ergibt, und zwar anteilig entsprechend dem durchschnittlichen Zeitanteil, den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Verhältnis zu ihrer/seiner individuellen Regelarbeitszeit mit der Zusatzaufgabe betraut ist.

Werden höherwertige Aufgaben mit mindestens 50% der individuellen Regelarbeitszeit verrichtet, berechnet sich nach den allgemeinen Regelungen die gesamte Vergütung nach der sich daraus ergebenden Eingruppierung.

6. Der staatlichen Anerkennung steht in den Ländern, in denen diese nicht erteilt wird, die Fachausbildung mit Abschluss des Berufspraktikums gleich.
7. Die Zusatzausbildung muss mindestens 800 Unterrichtsstunden umfassen.
8. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Personen abhängt,
- kommt es auf die Anzahl der Personen an, die in der Regel beschäftigt sind,
 - zählen teilzeitbeschäftigte Personen mit einer Arbeitszeit bis zum Umfang von weniger als einer halben Stelle einer vollzeitbeschäftigten Stelle als 0,5-Mitarbeiter, darüber hinaus als vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter,
 - bleiben Personen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis befinden, außer Betracht.

Ständige Vertreterinnen bzw. Vertreter sind nicht die reinen Abwesenheitsvertretungen (z.B. in Urlaubs- oder Krankheitsfällen).

TABELLE DER GRUNDVERGÜTUNGEN

für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppen D1 bis D9
nach Vollendung des 18. Lebensjahres
(zu Abschnitt II Nr. 3 Absatz 1 der Anlage 5)
(monatlich in EUR)

- gültig ab 1. Juli 2004 -

Vergütungsgruppe	1.- 4. Jahr	5.-8. Jahr	Ab 9. Jahr
D 1	1.053,99	1.109,35	1.167,84
D 2	1.127,11	1.183,51	1.242,01
D 3	1.185,60	1.248,28	1.314,08
D 4	1.280,65	1.348,55	1.419,59
D 5	1.565,83	1.648,35	1.735,05
D 6	1.650,44	1.737,14	1.828,02
D 7	1.783,10	1.877,12	1.975,30
D 8	1.925,16	2.026,49	2.133,04
D 9	2.078,72	2.188,40	2.303,30

TABELLE DER GRUNDVERGÜTUNGEN

für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppen D1 bis D9
nach Vollendung des 18. Lebensjahres
(zu Abschnitt II Nr. 3 Absatz 1 der Anlage 5)
(monatlich in EUR)

- gültig ab 1. Juli 2004 -

Vergütungsgruppe	1.- 4. Jahr	5.-8. Jahr	Ab 9. Jahr
D 1	974,94	1.026,15	1.080,25
D 2	1.042,58	1.094,75	1.148,86
D 3	1.096,68	1.154,66	1.215,52
D 4	1.184,60	1.247,41	1.313,12
D 5	1.448,39	1.524,72	1.604,92
D 6	1.526,66	1.606,85	1.690,92
D 7	1.649,37	1.736,34	1.827,15
D 8	1.780,77	1.874,50	1.973,06
D 9	1.922,82	2.024,27	2.130,55

Anhang 3 a - West-**TABELLE DER GESAMTVERGÜTUNGEN**

für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppen D1 bis D4
 unter 18 Jahren
 (zu Abschnitt II Nr. 3 Absatz 5 der Anlage 5)
 (monatlich in EUR)

- gültig ab 1. Juli 2004 -

Gesamtvergütung in Vergütungsgruppe			
D1	D2	D3	D4
1.298,12	1.360,26	1.409,99	1.490,78

Anhang 3 b - Ost-**TABELLE DER GESAMTVERGÜTUNGEN**

für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppen D1 bis D4
 unter 18 Jahren
 (zu Abschnitt II Nr. 3 Absatz 5 der Anlage 5)
 (monatlich in EUR)

- gültig ab 1. Juli 2004 -

Gesamtvergütung in Vergütungsgruppe			
D1	D2	D3	D4
1.200,76	1.258,24	1.304,24	1.378,97

Anhang 4 a - West -

Stundenvergütungen, Zeitzuschläge und Überstundenvergütungen zu Abschnitt II Nr. 5 der Anlage 5

in EUR

- gültig ab 01. Juli 2004 -

Vergütungsgruppe	Stundenvergütung	Zeitzuschlag für Überstunden	Überstundenvergütung	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen		Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen		Zeitzuschlag für Arbeit an Vorfesttagen	
					ohne Freizeit- ausgleich	mit Freizeit- ausgleich	ohne Freizeit- ausgleich	mit Freizeit- ausgleich	Ostern	Weihnachten
		25/20 v.H.		25 v.H.	150 v.H.	50 v.H.	135 v.H.	35 v.H.	25 v.H.	100 v.H.
D 1	10,06	2,52	12,58	2,52	15,09	5,03	13,58	3,52	2,52	10,06
D 2	10,51	2,63	13,14	2,63	15,77	5,26	14,19	3,68	2,63	10,51
D 3	10,89	2,72	13,61	2,72	16,34	5,45	14,70	3,81	2,72	10,89
D 4	11,49	2,87	14,36	2,87	17,24	5,75	15,51	4,02	2,87	11,49
D 5	13,28	3,32	16,60	3,32	19,92	6,64	17,93	4,65	3,32	13,28
D 6	13,81	3,45	17,26	3,45	20,72	6,91	18,64	4,83	3,45	13,81
D 7	14,65	3,66	18,31	3,66	21,98	7,33	19,78	5,13	3,66	14,65
D 8	15,74	3,15	18,89	3,94	23,61	7,87	21,25	5,51	3,94	15,74
D 9	16,71	3,34	20,05	4,18	25,07	8,36	22,56	5,85	4,18	16,71

Anhang 4 b - Ost -

Stundenvergütungen, Zeitzuschläge und Überstundenvergütungen zu Abschnitt II Nr. 5 der Anlage 5

in EUR

- gültig ab 01. Juli 2004 -

Vergütungsgruppe	Stundenvergütung	Zeitzuschlag für Überstunden	Überstundenvergütung	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen		Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen		Zeitzuschlag für Arbeit an Vorfesttagen	
					ohne Freizeit- ausgleich	mit Freizeit- ausgleich	ohne Freizeit- ausgleich	mit Freizeit- ausgleich	Ostern	Weihnachten
		25/20 v.H.		25 v.H.	150 v.H.	50 v.H.	135 v.H.	35 v.H.	25 v.H.	100 v.H.
D 1	8,96	2,24	11,20	2,24	13,44	4,48	12,10	3,14	2,24	8,96
D 2	9,36	2,34	11,70	2,34	14,04	4,68	12,64	3,28	2,34	9,36
D 3	9,70	2,43	12,13	2,43	14,55	4,85	13,10	3,40	2,43	9,70
D 4	10,23	2,56	12,79	2,56	15,35	5,12	13,81	3,58	2,56	10,23
D 5	11,82	2,96	14,78	2,96	17,73	5,91	15,96	4,14	2,96	11,82
D 6	12,30	3,08	15,38	3,08	18,45	6,15	16,61	4,31	3,08	12,30
D 7	13,04	3,26	16,30	3,26	19,56	6,52	17,60	4,56	3,26	13,04
D 8	14,01	2,80	16,81	3,50	21,02	7,01	18,91	4,90	3,50	14,01
D 9	14,88	2,98	17,86	3,72	22,32	7,44	20,09	5,21	3,72	14,88

Anlage 6

Empfehlungen zur Durchführung von Sabbatzeitmodellen für die Beschäftigten in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

1. Anwendungsbereich

Bei einer Sabbatzeit handelt es sich um eine längerfristige, bezahlte Freistellung von der Arbeit. Diese Arbeitszeitform basiert auf dem Prinzip, dass der Arbeitnehmer innerhalb festgelegter Rahmenbedingungen ein Arbeitszeitkonto auffüllen kann. In der Praxis wird dieses Arbeitszeitmodell dergestalt umgesetzt, dass der Arbeitnehmer neben seiner vertraglich festgelegten Arbeitszeit weitere Arbeitszeit leistet. Diese zusätzliche Arbeitszeit, die im Normalfall über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht, wird einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und dort als Wertguthaben geführt.

Bei einer Vollbeschäftigung wird hierzu regelmäßig für die Sabbatzeit (befristet) die normale Arbeitszeit reduziert werden, damit das Wertguthaben erarbeitet werden kann. Bei einer Teilzeitbeschäftigung kommt eine Reduzierung der bisherigen normalen Arbeitszeit oder Beibehaltung der bisherigen Teilzeit und Leistung von Mehrarbeit in Frage.

Nach einem entsprechenden Ansparzeitraum kann der Arbeitnehmer dann die angesparte Arbeitszeit in einer Freistellungsphase verbrauchen. Während der Gesamtzeit (Arbeits- und Freizeitphasen) erhält man die Bezüge entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

Die Durchführung einer Sabbatzeit setzt das Einvernehmen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers voraus. Keine der Vertragsparteien kann die Durchführung gegen den Willen der anderen Vertragspartei durchsetzen. Die Sabbatzeit kann zwischen allen kirchlichen und diakonischen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Anstellungsträgern im Geltungsbereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vereinbart werden.

2. Voraussetzungen

Die gewünschte Sabbatzeit soll bei der zuständigen Personalstelle frühzeitig schriftlich vor Beginn beantragt werden.

Der Einsatz nach der Sabbatzeit sollte mitbedacht werden.

Die Vereinbarung erfolgt schriftlich in Form der befristeten Vertragsänderung.

3. Beispiele

Eine Sabbatzeit kann beispielsweise wie folgt vereinbart werden:

3 Jahre einer Teilzeitbeschäftigung mit 2/3 Brutto-Bezügen, wobei man 2 Jahre vollzeitbeschäftigt ist und ein Jahr völlig freigestellt wird; im Gesamtzeitraum von 3 Jahren erhält man also 66 % der Vergütung

4 Jahre einer Teilzeitbeschäftigung mit 3/4 Brutto-Bezügen, wobei man 3 Jahre vollzeitbeschäftigt ist und ein Jahr völlig freigestellt wird; im Gesamtzeitraum von 4 Jahren erhält man also 75 % der Vergütung

6 Jahre einer Teilzeitbeschäftigung mit 5/6 Brutto-Bezügen, wobei man 5 Jahre vollzeitbeschäftigt ist und ein Jahr völlig freigestellt wird; im Gesamtzeitraum von 6 Jahren erhält man also 83,3 % der Vergütung

4. Arbeitsphasen, Freistellungsphase

Die Freistellungsphase, d.h. die völlige Freistellung vom Dienst, liegt regelmäßig am Ende des festgesetzten Gesamtzeitraumes der Sabbatzeit. Wiederholungen der Sabbatzeit sind möglich.

5. Arbeitsrechtliche Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Bezügeerhöhungen wirken sich auch während der Freizeitphase aus, da das Beschäftigungsverhältnis während dem Sabbatjahr fortbesteht. Damit zählt die Zeit der Freistellung als Beschäftigungs- und Dienstzeit, wird auf die Bewährungszeit angerechnet und zieht Zulagen, Urlaubsgeld und Zuwendung - anteilig zum Teilzeitarbeitsverhältnis- nach sich.

Unständige Bezügebestandteile (Zuschläge, vergütete Bereitschaftsdienste, Schichtzulagen) entfallen in der Freizeitphase und senken daher die Bruttovergütung.

Innerhalb der Freizeitphase besteht keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung.

Nach Ablauf der Vereinbarung einer Sabbatzeit gilt wieder der ursprüngliche Arbeitsvertrag.

6. Sonderfragen

6.1. Kündigung / vorzeitige Beendigung der Sabbatzeit

Eine Veränderung der vereinbarten Form der Sabbatzeit ist nur im Ausnahmefall und im Einvernehmen mit dem Anstellungsträger möglich. Bei einer vorzeitigen Beendigung der Sabbatzeit ist der Ausgleich des angesparten Arbeitszeit-Guthabens zu vereinbaren.

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, erfolgt eine Nachzahlung der Vergütung für den Zeitraum, in dem die gezahlte Vergütung nicht der erbrachten Arbeitsleistung entsprach.

Im Todesfall steht dieser Anspruch den Erben zu.

6.2. Mutterschutz

6.2.1. Während der Arbeitsphase

Während der Schutzfristen nach § 3 Abs. 1 und 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG wird der Lauf des Sabbatjahrmotells gehemmt (ausgesetzt). Daraus folgt, dass in den Fällen, in denen die Schutzfristen während der Arbeitsphase liegen, sich der Ablaufzeitpunkt für die Arbeitsphase um die Zeit der Schutzfristen hinausschiebt und daran anschließend die Freistellungsphase beginnt.

6.2.2. Während der Freistellungsphase

Auch in den Fällen, in denen die Schutzfristen während der Freistellungsphase liegen, schiebt sich der Ablaufzeitpunkt für die Freistellungsphase um die Zeit der Schutzfristen hinaus. Die Freistellungsphase als Ausgleichszeitraum für die (Mehr-)Arbeit in der Arbeitsphase bleibt somit in vollem Umfang erhalten.

6.2.3. Arbeitsentgelt

Während der Schutzfristen ist für die Berechnung des Arbeitsentgelts nach § 11 MuSchG bzw. für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG von dem aufgrund der Teilzeitvereinbarung zustehenden, anteilig gekürzten Arbeitsentgelt auszugehen. Auf die Tatsache, daß die Angestellte in der Arbeitsphase eine volle Arbeitsleistung erbracht hat, kommt es nicht an, weil ein Verdienst i.S. des § 11 Abs. 1 Satz 1 MuSchG nicht erzielt worden ist, wenn die erbrachte Arbeitsleistung durch einen tariflich vorgesehene Freizeitausgleich abgegolten worden ist.

6.3. Elternzeit / Sonderurlaub

Wie bei den Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz rechnen auch die Zeiten einer Elternzeit oder eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen bei den Zeiten der Arbeitsphase und der Freistellungsphase nicht mit, so dass nach Beendigung der Elternzeit / des Sonderurlaubs die Arbeits- oder Freistellungsphase fortgesetzt wird.

6.4. Arbeitsunfähigkeit

6.4.1 Während der Arbeitsphase

Eine während der Arbeitsphase eintretende Arbeitsunfähigkeit führt nur dann nicht zur Verlängerung des Zeitraums der Arbeitsphase bzw. zu einer Verkürzung des Zeitraums der Freistellungsphase, wenn die Erkrankung nicht über die Entgeltfortzahlungsfristen hinausgeht.

Bei einer längerfristigen Erkrankung in der Arbeitsphase, die über die Entgeltfortzahlungsfristen hinausgeht, ist nämlich der Tatsache Rechnung zu tragen, dass ein Wertguthaben, mit dem in der Freistellungsphase die sozialrechtliche Absicherung sichergestellt werden muß, nicht in dem Umfang aufgebaut werden kann, wie es für den vorgesehenen Zeitraum der Freistellungsphase erforderlich ist. U.a. sind folgende Handlungsalternativen in solchen Fällen denkbar: Nacharbeit oder Verkürzung der Freistellungsphase

6.4.2 Während der Freistellungsphase

Unabhängig von ihrer Dauer führt eine während der Freistellungsphase eintretende Arbeitsunfähigkeit nicht zu einer Verlängerung der Freistellungsphase. Zum einen ruht daher während der Freistellungsphase der Anspruch auf Krankengeld und zum anderen tangieren Erkrankungen während der Freistellungsphase nicht den Vergütungsanspruch.

Grundsätzlich bedarf es daher keiner Anzeige der Arbeitsunfähigkeit in der Freistellungsphase. Ist der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Rückkehr aus der Freistellungsphase arbeitsunfähig erkrankt, so beginnt die sechswöchige Entgeltfortzahlungsfrist mit dem Tag nach Ablauf der Freistellung. Bei Fortdauer der Erkrankung auch nach Ablauf dieser Frist ist aber für die Berechnung der weiteren Krankenbezugsfristen auf den Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während der Freistellungsphase abzustellen und nicht etwa vom Tag nach deren Beendigung auszugehen.

6.5 Erholungsurlaub

In den Kalenderjahren der Arbeitsphase sowie in den Kalenderjahren, in die die Freistellungsphase fällt, ergeben sich hinsichtlich der Gewährung des Erholungsurlaubs keine Besonderheiten. Die Urlaubsdauer und die Urlaubsvergütung berechnet sich aus der Teilzeitbeschäftigung. Eine Kürzung des Erholungsurlaubs wegen der Freistellungsphase findet nicht statt. Ein vor Beginn der Freistellungsphase noch bestehender und nicht erfüllter Urlaubsanspruch kann unter Umständen während der Freistellungsphase verfallen.

7. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Während des gesamten Sabbatjahres besteht durchgängig Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung und Beitragspflicht in der Arbeitslosenversicherung. Durch das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen ist die Versicherungs- und Beitragspflicht zu den sozialen Sicherungssystemen auch auf Zeiten erstreckt worden, die im Rahmen bestimmter flexibler Arbeitszeitmodelle eine Freistellung von der Arbeitsleistung bei durchgehender Entgeltzahlung vorsehen. Zeiten der Freistellung in der Sabbatzeit gelten somit als „Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt“. Welche Bezüge der Beitragsberechnung zugrunde gelegt werden, ergibt sich aus § 23 b SGB IV.

Auch für die Zusatzversorgung ergeben sich keine Änderungen; die Freistellungsphase wird wie die Ansparphase nach dem reduzierten Beschäftigungsquotienten behandelt.

Da eine Verminderung der Arbeitszeit zu einer anteilmäßigen Reduzierung des Entgeltes führt, kann sich dies mindernd in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung auswirken.

8. Steuerrechtliche Auswirkungen

Bei der während der Arbeitsphase vereinbarten Entgeltkürzung handelt es sich um eine „echte“ Entgeltkürzung. Daraus folgt, daß sowohl in der Arbeits- als auch in der Freistellungsphase jeweils der reduzierte Arbeitslohn der Besteuerung unterliegt. Falls die Sabbatzeit nicht in Anspruch genommen wird oder werden kann, handelt es sich dagegen bei evtl. Nachzahlungen um Arbeitslohn für mehrere Jahre im Sinne von § 34 EStG (außerordentliche Einkünfte).

9. Sabbatzeit als Möglichkeit für vorgezogenen Ruhestand

Die Sabbatzeit kann auch als gleitender Übergang für den vorgezogenen Ruhestand genutzt werden. Indem die Freizeitphase an das Ende des Gesamtzeitraumes der Teilzeitbeschäftigung gelegt wird, kann so nahtlos in die Rente gewechselt werden.

10. Geltungsdauer

Die Möglichkeit der Sabbatzeitvereinbarung gilt bis zu einer abweichenden Beschlussfassung der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Anlage 7

**Arbeitsrechtliche Regelung zur Fort- und Weiterbildung
gem. Kirchengesetz über die Fort- und Weiterbildung
der Mitarbeiterschaft in Gemeinde- und Bildungsarbeit
in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 29. April 2005**

§ 1 Dienstbefreiung und Verpflichtung zur Fortbildung

(1) Mitarbeitende, die an einer anerkannten Fortbildung entsprechend dem Kirchengesetz über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterschaft in Gemeinde- und Bildungsarbeit teilnehmen, wird Dienstbefreiung ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub und unter Fortzahlung der Vergütung bis zu 14 Kalendertagen im Jahr gewährt. Für einbezogene Wochenenden erfolgt der Ausgleich als Freizeit bis zu zwei Arbeitstagen.

(2) Die Dienstbefreiung für anerkannte Fortbildungsangebote ist rechtzeitig, spätestens jedoch vier Wochen vor Beginn der Fortbildung bei dem Anstellungsträger zu beantragen. Der Anstellungsträger kann den Antrag aus dringenden betrieblichen Erfordernissen ablehnen; dabei ist das Mitbestimmungsrecht nach § 42 Buchstabe I) MVG zu beachten. Die Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(3) Die Fürsorgepflicht des Anstellungsträgers und die Erforderlichkeit des Dienstes verpflichten die Mitarbeitenden zu regelmäßiger Fortbildung. Sie müssen innerhalb der ersten drei Berufsjahre an Angeboten der Fortbildung teilnehmen, die einen Umfang von mindestens zehn Kalendertagen umfassen. Danach sollen die Mitarbeitenden innerhalb eines Zeitraums von jeweils drei Jahren mindestens fünf Tage Fortbildung wahrnehmen.

(4) Für befristet Beschäftigte soll entsprechend verfahren werden.

§ 2 Weiterbildung

(1) Der Anstellungsträger stellt für eine Weiterbildung z.B. in Form einer Zusatzausbildung, eines Aufbaustudiums oder eines Zweitstudiums den Mitarbeiter im erforderlichen Umfang bei überwiegend dienstlichem Interesse frei. Bei der Prüfung, ob ein überwiegend dienstliches Interesse gegeben ist, sind die kirchlichen Aufgabenfelder zu berücksichtigen.

(2) Vor der Entscheidung zu der beruflichen Weiterbildung ist zu prüfen, ob

- a) die Eignung und der Bedarf für diesen speziellen Dienst vorliegen,
- b) der Mitarbeitende in einem speziellen Arbeitsfeld tätig oder bereit ist, darin tätig zu werden, für das die Weiterbildung hilfreich ist und
- c) der Mitarbeitende über eine für die Weiterbildung erforderliche Anzahl von Berufsjahren verfügt.

(3) Wird eine Weiterbildung in überwiegend persönlichem Interesse begehrt, kann der Anstellungsträger unbezahlten Sonderurlaub gewähren, wenn es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.

§ 3 Beteiligung an den Kosten der Fort- und Weiterbildung

(1) Der Anstellungsträger beteiligt sich im Rahmen der für Fort- und Weiterbildung zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel an den Kosten der Maßnahmen. In den Fällen nach § 1 Absatz 3 Sätze 2 und 3 müssen die Kosten durch den Anstellungsträger übernommen werden.

(2) Die Landeskirche kann auf Antrag Darlehen für Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung aus dem landeskirchlichen Haushalt gewähren. Diese Darlehen können in Zuschüsse umgewandelt werden.

§ 4 Inkrafttreten

Diese Regelung tritt am 01. Januar 2006 in Kraft.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 3:

(1) Für Teilzeitbeschäftigte wird der Mindestumfang der Fortbildung nach § 1 Absatz 3 Sätze 2 und 3 anteilig bezogen auf die Arbeitszeit von Vollbeschäftigten wie folgt festgelegt:

Zehn Kalendertage bei Vollarbeitszeit nach Satz 2

- bis zu $\frac{1}{4}$ der Vollzeitarbeitszeit -> 2 Kalendertage
- mehr als $\frac{1}{4}$ bis $\frac{1}{2}$ der Vollarbeitszeit -> 5 Kalendertage
- mehr als $\frac{1}{2}$ bis $\frac{3}{4}$ der Vollarbeitszeit -> 7 Kalendertage
- mehr als $\frac{3}{4}$ bis Vollarbeitszeit -> 10 Kalendertage

Fünf Kalendertage bei Vollarbeitszeit nach Satz 3

- bis $\frac{1}{4}$ der Vollarbeitszeit -> 1 Kalendertag
- mehr als $\frac{1}{4}$ bis $\frac{1}{2}$ der Vollarbeitszeit -> 2 Kalendertage
- mehr als $\frac{1}{2}$ bis $\frac{3}{4}$ der Vollarbeitszeit -> 3 Kalendertage
- mehr als $\frac{3}{4}$ bis Vollarbeitszeit -> 5 Kalendertage

(2) Bei Teilzeitbeschäftigten wird für die Teilnahme an anerkannten Fortbildungsangeboten nach § 3 Absatz 3 oder Absatz 2 Fort- und Weiterbildungsgesetz für jeden Tag im Rahmen der Pflichttage nach § 1 Absatz 3 Sätze 2 und 3 ArR FWG als Arbeitszeit $\frac{1}{5}$ der Vollarbeitszeit angerechnet.

Landeskirchenamt Kassel, Postfach 41 02 60, 34114 Kassel
PVSt, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, H 04183