

**Arbeitsrechtsregelung
zur Einführung der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung**

Vom 20. Juli 2005

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau hat in der Sitzung Nr. 7.7/2005 die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

Inhaltsübersicht

- Artikel 1 Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung (KDAVO)
 - Artikel 2 Arbeitsrechtsregelung über Einmalzahlungen in den Jahren 2005 bis 2007
 - Artikel 3 Bereitstellung eines Familienbudgets
 - Artikel 4 Neufassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung
-
- Artikel 11 Änderung der Besonderen Regelungen für den Küsterdienst und den kirchenmusikalischen Dienst

KDAVO (Art. 1)	KDO (Art. 4)	Anmerkungen/Erläuterungen
<p style="text-align: center;">Präambel</p> <p>Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst in Kirche und Diakonie verbindet alle und erfordert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Vertreterinnen und Vertreter der Leitungsorgane und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies findet Ausdruck auch bei der gemeinsamen Gestaltung des kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsrechts.</p> <p>Kirchlicher und diakonischer Dienst ist nicht nur ein Arbeitsverhältnis wie jedes andere, sondern immer dem besonderen Auftrag von Kirche und Diakonie verbunden.</p> <p>Grundlage für alle Überlegungen, die zu diesem eigenständigen Arbeitsvertragsrecht für Kirche und Diakonie in Hessen und Nassau geführt haben, ist der Wunsch, Arbeitsplätze zu erhalten und kirchliche und diakonische Arbeitsgebiete langfristig zu sichern.</p>		<p>Kirchlicher Dienst ist weiter Öffentlicher Dienst (s. Art. 1 IV HKV, Art. 2 III RKV), relevant z. B. für Versicherungen etc.</p> <p>s. SichO</p>

Artikel 1

Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung (KDAVO)

Abschnitt 1. Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Anwendung weiterer Arbeitsrechtsregelungen

KDAVO/Übergangsregelung mit Anmerkung Stand: 22. Juni 2006 PR

- § 3 Arbeitsvertrag
- § 4 Allgemeine Pflichten
- § 5 Verschwiegenheit
- § 6 Verpflichtung
- § 7 Ärztliche Untersuchung
- § 8 Belohnung und Geschenke
- § 9 Beurteilungsgespräche
- § 10 Versetzung, Abordnung, Zuweisung
- § 11 Personalakte
- § 12 Haftung

KDAVO (Art. 1)	KDO (Art. 4)	Anmerkungen/ Erläuterungen
<p>§ 1. Geltungsbereich. (1) Diese Arbeitsvertragsordnung gilt für Arbeitsverhältnisse</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. im Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, ihrer Kirchengemeinden, Dekanate und kirchlichen Verbände sowie der sonstigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger im Aufsichtsbereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN), 2. im Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau und seiner Mitglieder (DWHN). <p>(2) Diese Arbeitsvertragsordnung gilt nicht für</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieser Arbeitsvertragsordnung hinausgehendes Arbeitsentgelt erhalten, 	<p>§ 1 KDO. Geltungsbereich. Diese arbeitsrechtliche Regelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der EKHN, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>§ 2 KDO. Anwendung der KDAVO. Auf die Arbeitsverhältnisse finden ab dem 1. Oktober 2005 die Bestimmungen der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.</p>	<p>Die Übergangsregelung der KDO findet Anwendung auf die Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begonnen hat. Im übrigen gilt die KDAVO.</p> <p>s. bisher § 3 BAT</p>

<p>2. Auszubildende, Volontäre, Praktikantinnen und Praktikanten,</p> <p>3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährt werden,</p> <p>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,</p> <p>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.</p> <p>§ 2. Anwendung weiterer Arbeitsrechtsregelungen. (1) Auf die Arbeitsverhältnisse finden neben dieser Arbeitsvertragsordnung die folgenden arbeitsrechtlichen Regelungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung:</p> <p>1. die Arbeitsrechtsregelung zur Einrichtung von Tele-Heimarbeitplätzen vom 19. Juni 2002,</p> <p>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,</p> <p>3. die Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von</p>		<p>s. bisher § 5 KDO (alt)</p>
---	--	--------------------------------

<p>Altersteilzeit vom 20. Juli 2005, 4. die Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit vom 20. Juli 2005.</p> <p>(2) ¹Auf die Arbeitsverhältnisse im Bereich der EKHN (§ 1 Abs.1 Nr. 1) finden darüber hinaus die folgenden arbeitsrechtlichen Regelungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung: 1. die Sicherungsordnung/EKHN vom 13. Mai 1998, 2. die Besonderen Regelungen für den Küsterdienst und den kirchenmusikalischen Dienst vom 17. April 2002.</p> <p>²Satz 1 gilt nicht für diakonische Einrichtungen von Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden der EKHN, wenn diese Mitglied im DWHN sind.</p> <p>(3) Auf die Arbeitsverhältnisse im Bereich des DWHN (§ 1 Abs.1 Nr. 2) finden darüber hinaus die folgenden arbeitsrechtlichen Regelungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung: 1. die Sicherungsordnung/DWHN vom 20. Juli 2005, 2. die Arbeitsrechtsregelung für sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse vom 20. Juli 2005, 3. die Arbeitsrechtsregelung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage vom 20. Juli 2005.</p> <p>(4) Für die Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Oktober 2005 begonnen haben, gelten folgende Übergangsregelungen:</p>		<p>Dies ist relevant für Diakoniestationen! Mitglied im DW sind die Dekanate. In diesen Fällen kommt dann die SichO/DW und die Notlagenregelung zur Anwendung (s. §2 Abs. 3 KDAVO und § 8 III der Satzung des DW).</p> <p>s. Art. 4 KDO (neu)</p>
---	--	---

<p>1. die Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDO) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der EKHN,</p> <p>2. die Arbeitsvertragsordnung für Angestellte im kirchlich-diakonischen Dienst des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (AngAVO/DW) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des DWHN, die bisher als Angestellte beschäftigt waren, und</p> <p>3. die Arbeitervtragsordnung (ArbVO/DW) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bisher als Arbeiterinnen und Arbeiter im Bereich des DWHN beschäftigt waren.</p> <p>§ 3. Arbeitsvertrag. (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen.</p> <p>(2) Die Anwendung dieser Arbeitsvertragsordnung ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.</p> <p>(3) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Anderenfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.</p> <p>(4) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.</p>		<p>s. Vertragsmuster</p> <p>s. bisher § 4 I S. 2 BAT</p> <p>s. bisher § 4 II BAT</p>
--	--	--

<p>§ 4. Allgemeine Pflichten. (1) ¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat den anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu leisten und sich um Fortbildung zu bemühen. ²Das Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie oder er als Mitarbeitende im kirchlich-diakonischen Dienst übernommen hat.</p> <p>(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, den Weisungen des Arbeitgebers nachzukommen.</p> <p>(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.</p> <p>§ 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.</p> <p>(2) 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. Dies gilt auch dann, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Sinne des Strafrechts nicht zu den Hilfspersonen der Ärztinnen und Ärzte rechnet.</p>		<p>s. bisher § 7 I KDO (alt)</p> <p>s. bisher § 7 II KDO (alt)</p> <p>s. bisher § 7 III KDO (alt)</p> <p>s. bisher § 9 I BAT</p> <p>s. bisher SR 2a BAT</p>
---	--	---

<p>(3) ¹Ohne 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. ²Diesem 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.</p>		<p>s. bisher § 9 II BAT</p>
<p>(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.</p>		<p>s. bisher § 9 III BAT</p>
<p>(5) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.</p>		<p>s. bisher § 9 IV BAT</p>
<p>(6) Der Arbeitgeber darf von einer Ärztin oder einem Arzt nur verlangen, dass Unterlagen im Sinne von Absatz 4, die ihrem Inhalt nach von der ärztlichen Schweigepflicht erfasst werden, an den jeweiligen ärztlichen Vorgesetzten herausgegeben werden.</p>		<p>s. bisher SR 2c BAT</p>
<p>(7) ¹Mitarbeiterinnen 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</p>		<p>Relevant für KiTa-Bereich</p>

<p>sonstigen hilfebedürftigen Personen Kenntnis erhalten, sind verpflichtet, gegenüber Dritten Stillschweigen zu bewahren. ²Dies 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. ³Soweit Daten im dienstlichen Auftrag erhoben werden, dürfen sie nur für diese Zwecke verwendet und nur den zugelassenen Empfängern mitgeteilt werden.</p> <p>§ 6. Verpflichtung. ¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird bei Dienstantritt auf die allgemeinen Pflichten (§ 4) sowie auf die Verpflichtung zur Verschwiegenheit (§ 5) hingewiesen und durch Handschlag auf deren Erfüllung verpflichtet. ²Hierüber ist eine Niederschrift aufzunehmen, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mitunterzeichnet. ³Vorschriften über ein Gelöbnis und eine gottesdienstliche Einführung bleiben unberührt.</p> <p>§ 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.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber ist bei gegebener Veranlassung berechtigt, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter durch eine Ärztin oder einen Arzt – vorrangig durch</p>		<p>s. bisher § 6 KDO (alt)</p> <p>s. bisher § 7 BAT Einstellungsuntersuchung durch BAD</p> <p>s. Rahmenvereinbarung mit BAD</p>
---	--	---

die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt – dahingehend untersuchen zu lassen, ob sie oder er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.

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

§ 8. Belohnungen und Geschenke. (1) ¹Die 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. ²Näheres 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) ¹Zur Übernahme einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung ist die vorherige Genehmigung erforderlich. ²Die 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 Mitar-

s. bisher § 10 BAT
Gestaltungsmöglichkeit durch Arbeitgeber

Nur bei entgeltlicher Nebenbeschäftigung, nicht bei Ehrenamt!

beiterin oder des Mitarbeiters oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

§ 10. Versetzung, Abordnung, Zuweisung. (1)

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

§ 11. Personalakten. (1) Die Personalakten werden unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften zum Datenschutz und der Vertraulichkeit persönlicher Daten geführt.

(2) ¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in ihre oder seine vollständigen

s. bisher § 12 BAT

Kein Fall der erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung!
s. SichO

s. bisher § 13 BAT, PersAktenO

Personalakten. ²Das Recht auf Einsicht kann auch durch eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausgeübt werden. ³Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. ⁴Der Arbeitgeber kann eine bevollmächtigte Person zurückweisen, wenn es aus betrieblichen Gründen geboten ist.

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

(4) Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften oder Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

§ 12. Haftung. (1) ¹Verletzt 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. ²Haben mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam den Schaden verursacht, so haften sie als Gesamtschuldner.

(2) ¹Ansprüche 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. ²Hat der Arbeitgeber einem Dritten Schadensersatz geleistet, so tritt an die Stelle des

s. bisher § 14 BAT

<p>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.</p> <p>(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.</p>		
--	--	--

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

KDAVO (Art. 1)	KDO (Art. 4)	Anmerkungen/Erläuterungen
<p>§ 13. Regelmäßige Arbeitszeit. (1) Die regelmäßige Arbeitszeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in Vollzeitbeschäftigung beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.</p> <p>(2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von zwölf Monaten zu Grunde zu legen. ²Einzelvertraglich oder durch Dienstvereinbarung kann in begründeten Fällen ein kürzerer oder ein längerer Zeitraum zu Grunde gelegt werden.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(5) ¹Die Absätze 1 und 2 finden keine Anwendung für Pfarrdiakoninnen, Pfarrdiakone sowie Pfarrerinnen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis. ²Für sie gelten die entsprechenden Regelungen des Pfarrdienstes.</p>	<p>§ 4. Sonderregelung 2r BAT. Für Arbeitsverhältnisse, bei denen die Sonderregelung 2r BAT vereinbart wurde, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ab dem 1. Oktober 2005 gemäß § 13 Abs. 3 KDAVO durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich.</p>	<p>s. a. Regelung zur Kurzarbeit (Art. 15)</p> <p>s. § 17 I KDO (neu): Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen</p> <p>Ausgleichszeitraum = 12 Monate</p> <p>Gestaltungsspielraum</p>

<p>die entsprechenden Regelungen des Pfarrdienstrechts der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.</p> <p>§ 14. Arbeitszeitkonten. ¹Durch Dienstvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung können Arbeitszeitkonten eingeführt werden. ²Dabei 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.</p> <p>§ 15. Teilzeitbeschäftigung, Erweiterte Vollzeitbeschäftigung. (1) ¹Einzelvertraglich kann eine geringere oder eine höhere als die regelmäßige Arbeitszeit einer oder eines Vollzeitbeschäftigten (§ 13) vereinbart werden. ²Die Abweichung kann auch befristet werden.</p>	<p>§ 3. Änderung der Arbeitszeit. (1) ¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag nicht in Prozenten der Regelarbeitszeit sondern in Wochenstunden oder Monatsstunden angegeben ist, haben einen Anspruch auf Erhöhung ihrer individuellen Arbeitszeit um 3,9 Prozent. ²Der Anspruch muss bis zum 31. März 2006 geltend gemacht werden.</p>	<p>Gestaltungsspielraum</p> <p>Lebensarbeitszeitkonto ist geplant</p> <p>Arbeitszeitveränderung bei entsprechender Vergütungsanpassung</p> <p>Erweiterte Vollzeitbeschäftigung: z. B. EDV-Bereich (voller Lohnausgleich)</p> <p>Stellenplan ist zu beachten (KiMu, Amtszimmer) Verrechnung mit zusätzlichen Kasualien</p>
--	---	---

<p>(2) ¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach Maßgabe des § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. ²Der Anspruch besteht unabhängig von der Zahl der Beschäftigten.</p> <p>(3) ¹Die einzelvertraglich vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit darf 45 Stunden wöchentlich nicht übersteigen. ²§ 13 Abs. 3 bleibt unberührt.</p> <p>§ 16. Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen.</p> <p>(1) Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.</p> <p>(2) ¹Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird am 24. Dezember und am Silvestertag jeweils ganztätig Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts erteilt. ²Der 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.</p>	<p>(2) ¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag in Prozenten der Regelarbeitszeit angegeben ist, haben einen Anspruch auf Verringerung ihrer individuellen Arbeitszeit um 3,75 Prozent. ²Der Anspruch muss bis zum 31. März 2006 geltend gemacht werden. ³§ 15 Abs. 2 KDAVO bleibt unberührt.</p>	<p>Vgl. bisher § 15b BAT, TzBfG Keine Mindestbeschäftigtenzahl!</p> <p>Höchstgrenze!</p> <p>s. bisher § 16 BAT</p>
--	--	--

<p>§ 17. Tägliche Arbeitszeit. (1) ¹Die werktägliche Arbeitszeit soll acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 12 Kalendermonaten im Durchschnitt 40 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden.</p> <p>(2.) ¹In Heimen und Wohngruppen der Jugendhilfe sowie anderen Betreuungskonzepten der Hilfe zur Erziehung im Sinne von §§ 27 ff. SGB VII sind für sozialpädagogische Fachkräfte tägliche Arbeitszeiten bis zu 16 Stunden zulässig. ²Hierbei ist der Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. ³Danach soll die tägliche Arbeitszeit von mehr als zehn Stunden höchstens siebenmal im Monat erreicht werden. ⁴Mehr als zwei tägliche Arbeitszeiten von mehr als zwölf Stunden dürfen nicht aufeinander folgen. ⁵Die Arbeitszeit darf 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten.</p> <p>(3) ¹Durch 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. ²Die Arbeitszeit darf nur verlängert werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schriftlich eingewilligt hat. ³Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. ⁴Der Arbeitgeber darf eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter nicht benachteiligen, weil sie oder er die Einwilligung</p>		<p>s. bisher § 8 III KDO (alt)</p> <p>s. § 7 IIa ArbZG</p> <p>s. § 7 VII ArbZG</p>
--	--	--

<p>zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.</p> <p>(4) ¹Die 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. ²Das gilt auch für durchgeführte Gruppenfreizeiten.</p> <p>§ 18. Beginn und Ende der Arbeitszeit. (1) Die Arbeitszeit beginnt und endet grundsätzlich an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgesehenen Arbeitsstelle.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Dienstreisen werden mit ihrer tatsächlichen Dauer (dienstliche Inanspruchnahme und Reisezeit) als Arbeitszeit angerechnet, höchstens jedoch mit zehn Stunden täglich.</p> <p>§ 19. Ruhepausen. (1) ¹Die 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. ²Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. ³Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ohne</p>		<p>s. bisher § 15 VII BAT In Diakoniestationen: beim 1. Patienten</p> <p>s. bisher § 9 KDO (alt)</p> <p>s. § 4 ArbZG</p>
---	--	--

<p>Ruhepause beschäftigt werden. ⁴In 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.</p> <p>(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.</p> <p>§ 20. Ruhezeit. (1) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einzuplanen.</p> <p>(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.</p> <p>(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 Wo-</p>		<p>s. bisher § 8 IV KDO (alt)</p> <p>s. bisher § 16 a I BAT</p> <p>s. § 5 ArbZG</p> <p>s. § 5 II ArbZG</p>
--	--	--

<p>chen zu anderen Zeiten ausgeglichen werden, wenn die Inanspruchnahme nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit beträgt.</p> <p>(4) ¹Überschreitet 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. ²Die Absätze 2 und 3 finden auf diesen Fall keine Anwendung.</p> <p>(5) ¹Ärztinnen, 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 werden. ²Diese Zahl darf ausnahmsweise überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre.</p> <p>§ 21. Mehrarbeit. (1) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet.</p> <p>(2) Mehrarbeitsstunden sollen innerhalb des Ausgleichszeitraums gemäß § 13 Abs. 2 durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ausgeglichen werden.</p> <p>(3) ¹Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 bzw. die Vergütung von Mehrarbeitsstunden gemäß § 31 werden nur</p>		<p>s. § 7 IX ArbZG</p> <p>s. bisher § 34 BAT</p> <p>s. bisher § 13c III, IV KDO (alt)</p>
---	--	---

gewährt für dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche oder im Voraus angeordnete Arbeit. ²Sie setzt eine ausreichende Dokumentation der Arbeitszeit oder Arbeit nach einem Dienstplan voraus. ³Der Arbeitgeber kann aus diesem Anlass eine Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit für einen repräsentativen Zeitraum verlangen.

§ 22. Überstunden. (1) ¹Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die 45. Arbeitsstunde in der Woche hinausgehen. ²Im Fall von Wechselschicht- oder Schichtarbeit entstehen Überstunden, wenn die zusätzlichen Arbeitsstunden im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden. ³Im Fall des § 13 Abs. 3 entstehen Überstunden erst ab der 49. Stunde.

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

(3) ¹Bei 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. ²Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) Durch **Dienstvereinbarung** kann von den Absät-

s. bisher § 17 BAT
Einzelfallanordnung ist unverzichtbar

zen 1 bis 3 abgewichen werden.

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

(2) ¹Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst dürfen in der Regel zusammen 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht übersteigen. § 17 Abs. 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) ¹Leistet dieselbe Mitarbeiterin oder derselbe Mitarbeiter vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend Bereitschafts-

s. bisher § 15 VI, 16a, 17 BAT

zeiten (Wochenendbereitschaftsdienst), so zählt dieser Wochenendbereitschaftsdienst als zwei Bereitschaftsdienste. ²Entsprechendes 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.

(7) ¹Bei Ärztinnen, Ärzten und Pflegekräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im medizinisch-technischen sowie im pharmazeutisch-technischen Dienst in Krankenhausbetrieben oder vergleichbaren Einrichtungen findet § 17 Abs. 3 Anwendung. ²Darüber hinaus gelten die Bestimmungen des § 17 Abs. 3 auch ohne den Abschluss einer Dienstvereinbarung mit der Maßgabe, dass die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit bei Bereitschaftsdiensten der Stufe A und B bis zu insgesamt 16 Stunden beträgt, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu durchschnittlich 58 Stunden zulässig ist. ³Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe C und D gilt eine zulässige tägliche Höchstarbeitszeit von bis zu insgesamt 13 Stunden, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu durchschnittlich 54 Stunden zulässig ist. ⁴Für den Ausgleichszeitraum gilt § 13 Abs. 2. ⁵In den Stufen A und B dürfen im Kalendermonat nicht mehr als sieben, in den Stufen C und D nicht mehr als sechs Bereitschaftsdienste angeordnet werden. ⁶Leistet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auch Rufbereitschaft, gelten für die Festsetzung der Anzahl der Bereitschaftsdienste zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschafts-

dienst. ⁷Die Zahlen des Satzes 5 dürfen vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre. ⁸In den Fällen, in denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Teilzeitarbeit vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den Sätzen 2 und 3 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. ⁹Mit Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

§ 24. Rufbereitschaft. ¹Die 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). ²Der 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) ¹Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. ²Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

s. bisher § 15 VIB BAT
Mobiltelefon vom Arbeitgeber zu stellen, Aufenthaltsort beliebig!
Pauschale nach § 35 III KDAVO möglich (bisherige Regelung)

s. bisher § 15 VI, VIII BAT

<p>im Küster- und kirchenmusikalischen Dienst.</p> <p>(3) ¹Die 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. ²Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde das Stundenentgelt (§ 30 Abs. 3) gezahlt.</p> <p>(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.</p> <p>(5) Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.</p> <p>(6) Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die nach dem für einen Zeitraum festgelegten Dienstplan zu leisten ist.</p> <p>(7) Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr; entsprechendes gilt für die Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Abs. 2) und Samstagen.</p> <p>(8) Wochenfeiertage sind die Werktage, die bundes- und landesgesetzlich zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.</p>		
---	--	--

<p>(9) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr des darauf folgenden Tages.</p> <p>(10) ¹Wechselschichtarbeit 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. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.</p> <p>(11) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.</p>		<p>Neue Definition!</p>
--	--	-------------------------

Abschnitt 3. Vergütung

- § 26 Beschäftigungszeit
- § 27 Entgeltrelevante Zeit
- § 28 Eingruppierung
- § 29 Leistungskomponenten
- § 30 Arbeitsentgelt
- § 31 Vergütung von Mehrarbeit
- § 32 Überstundenzuschlag
- § 33 Zeitzuschläge
- § 34 Vergütung des Bereitschaftsdienstes
- § 35 Vergütung der Rufbereitschaft
- § 36 Wechselschicht und Schichtzulage

- § 37 Sonderzahlung
- § 38 Vermögenswirksame Leistungen
- § 39 Zusatzversorgung
- § 40 Vergütung Nichtvollbeschäftigter
- § 41 Zahlung der Bezüge
- § 42 Entgeltfortzahlung
- § 43 Krankenbezüge
- § 44 Anzeige- und Nachweispflichten
- § 45 Forderungsübergang bei Dritthaftung

KDAVO (Art. 1)	KDO (Art. 4)	Anmerkungen/Erläuterungen
<p>§ 26. Beschäftigungszeit. Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.</p> <p>§ 27. Entgeltrelevante Zeit. (1) Die entgeltrelevante Zeit (ERZ) umfasst die Beschäftigungszeit (§ 26) mit Ausnahme der Zeit in der Eingangsstufe A (§ 28 Abs. 3) sowie die angerechneten Zeiten einer früheren Beschäftigung gemäß den nachfolgenden Absätzen.</p> <p>(2) Im Bereich der EKHN werden förderliche Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber der EKHN auf die entgeltre-</p>	<p>§ 5. Entgeltrelevante Zeit. ¹Förderliche Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern werden auf Antrag angerechnet. ²Anträge auf Anrechnung von Beschäftigungszeiten bei an-</p>	<p>s. bisher § 19 I S. 1 BAT Wegfall der Dienstzeit (wird nicht automatisch übernommen)</p> <p>Keine Ausbildungszeiten, Sonderurlaub s. § 49 KDAVO! Mutterschutz/ Elternzeit dagegen zählt</p> <p>Hier zählen auch Zeiten der Rechtsnachfolge/Fusion.</p> <p>Keine Unterscheidung öffentlicher und privater Dienst mehr</p> <p>Fristen beachten!</p> <p>ERZ = Summe der Beschäftigungszeit + förderliche</p>

<p>levante Zeit angerechnet.</p> <p>(3) Im Bereich des DWHN werden förderliche Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber des jeweiligen Trägerverbundes auf die entgeltrelevante Zeit angerechnet.</p> <p>(4) ¹Der Arbeitgeber kann weitere Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern auf die entgeltrelevante Zeit anrechnen. ²Ein Rechtsanspruch auf Anrechnung weiterer Beschäftigungszeiten besteht nicht. ³Ein späterer Arbeitgeber ist an die Anrechnung nicht gebunden.</p> <p>(5) Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit ruht, werden abweichend von Absatz 1 zur Hälfte auf die entgeltrelevante Zeit angerechnet.</p> <p>§ 28. Eingruppierung. (1) ¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist entsprechend der mindestens zur Hälfte regelmäßig ausübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe gemäß der Eingruppierungsordnung (Anlage 1) eingruppiert. ²Erreicht keine der von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ausübenden Tätigkeiten das in Satz 1 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzuge-rechnet.</p> <p>(1a) ¹Zur weiteren Differenzierung der Eingruppierung kann eine monatliche Tätigkeitszulage gewährt werden. ²Die 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 Abs. 1 KDAVO). ³Die Gewährung der Tätigkeitszulage erfolgt im Bereich des DWHN aufgrund einer Dienstvereinbarung und im Bereich der EKHN auf der Grundlage des genehmigten Stellenplans.</p>	<p>deren Arbeitgebern müssen bis zum 30. September 2006 gestellt werden. ³Bei Anrechnung weiterer Beschäftigungszeiten sind die Bezüge rückwirkend für die Zeit ab dem 1. Oktober 2005 neu zu berechnen.</p> <p>§ 6. Eingruppierung. (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf Grundlage ihrer bisherigen Eingruppierung gemäß der Überleitungstabelle (Anlage zur KDO/AngAVO/ ArbVO) am 1. Oktober 2005 in die Entgeltgruppen nach § 28 KDAVO eingruppiert.</p>	<p>Zeit + hälftige Elternzeit</p> <p>Förderlich = vergleichbar, für die Einstellung relevant, z. B. gleiche Tätigkeit s. Ausführungsbestimmung</p> <p>Gestaltungsspielraum</p> <p>s. bisher § 23a Nr. 4 BAT betrifft alle Elternzeiten; gFB-Tätigkeit zählt voll</p> <p>Anknüpfungsmerkmal: Tätigkeit, Ausnahme: gesetzl. Vorgabe; Stellenbewertungsverfahren beachten!</p> <p>Zivil-/Wehrdienst bei entsprechender Tätigkeit an-rechenbar</p> <p>s. Handbuch Stellenbewertung und Eingruppierung</p>
---	--	--

	<p>(2) ¹Eine Überprüfung der Eingruppierung aufgrund von Stellenbeschreibungen erfolgt bis zum 30. September 2006. ²Wird 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 (§ 8) zum 1. Oktober 2005. ³Rückforderungen für die Vergangenheit sind ausgeschlossen.</p> <p>(3) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen E 1 und E 2 erfolgt durch Einzelfallentscheidungen gemäß der Eingruppierungsordnung bis zum 31. Dezember 2005.</p> <p>§ 7. Differenzzulage. (1) ¹Mitarbeiterinnen 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 Abs. 1 KDAVO), wenn dies in der Überleitungstabelle bei der jeweiligen Eingruppierung gekennzeichnet ist. ²Die Differenzzulage wird nicht durch allgemeine Entgelterhöhungen aufgezehrt.</p> <p>(2) Die Differenzzulage zählt zum Entgelt gemäß § 42 Abs. 2 KDAVO und zum Sonderzahlungsentgelt gemäß § 37 Abs. 4. KDAVO.</p> <p>(3) Die Differenzzulage entfällt, wenn eine Umgruppierung gemäß § 6 Abs. 2 erfolgt.</p>	<p>Fristen beachten!</p>
--	---	---------------------------------

	<p>§ 8. Besitzstandszulage. (1) ¹Verringert sich durch das Inkrafttreten der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung die Vergütung bzw. das Arbeitsentgelt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, 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 KDAVO) als persönliche monatliche Zulage (Besitzstandszulage). ²Vergütung 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.</p> <p>(2) ¹Mitarbeiterinnen 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 KDAVO) und der Vergleichsvergütung. ²Die Vergleichsvergütung ist die Summe aus der Vergütung gemäß Absatz 1 Satz 2 und der Differenz zwischen den Tabellenwerten der</p>	<p>= insbesondere in Einzelgruppenplänen festgelegte Zulagen</p> <p>Bewährungsaufstieg entfällt künftig; Übergangsregelung beachten! Bei Berechnung ist von der fiktiv erreichten Stufe auszugehen! Stand: 30. Sept. 05</p>
--	---	---

	<p>Grundvergütung der echten Eingruppierung und der Grundvergütung in der Bewährungsstufe im September 2005. ³Eine Besitzstandszulage wird nicht gezahlt, wenn das Arbeitsentgelt höher ist als die Vergleichsvergütung.</p> <p>(3) ¹Die Besitzstandszulage vermindert sich bei allgemeinen Entgelterhöhungen, um die Hälfte des Erhöhungsbetrages. ²Individuelle Entgelterhöhungen werden voll auf die Besitzstandszulage angerechnet. ³Abweichend von Satz 1 werden die Besitzstandszulagen in den Entgeltstufen E 1 und E 2 ab dem Jahr 2005 in vier Stufen zu je 25 Prozent jeweils am 1. Oktober abgesenkt.</p> <p>(4) ¹Bei Reduzierungen der Arbeitszeit reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend. ²Bei Erhöhung der Arbeitszeit wird die Besitzstandszulage nicht erhöht, sondern in der zum Umstellungszeitpunkt festgestellten Höhe weitergewährt. ³Wurde vor dem 1. Oktober 2005 eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart, erhöht sich die Besitzstandszulage, sobald die Befristung ausläuft, im Äquivalent zum Vollzeitanteil. ⁴Die Besitzstandszulage wird bei befristeten Reduzierungen nach dem 1. Oktober 2005 dauerhaft reduziert und erhöht sich nicht mehr, es sei denn, die Reduzierung erfolgt wegen familienbezogener Gründe. ⁵Dies sind vor allem die Pflege und Betreuung von Kindern und Angehörigen. ⁶Einzelvertraglich kann hiervon abgewichen werden und auch bei anderen Befristungsgründen eine Anpassung der Besitzstandszulage vereinbart werden.</p>	<p>Besitzstandszulage ist anzupassen!</p>
--	---	--

<p>(2) ¹Die Entgeltgruppen sind in fünf Stufen aufgeteilt. ²Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird bei einer entgeltrelevanten Zeit (§ 27) von</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>(3) In den Entgeltgruppen E 7 bis E 14 beginnt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in der Eingangsstufe A, wenn das Arbeitsverhältnis unmittelbar nach der Ausbildung aufgenommen wird. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erreicht die Stufe 1 nach einem Jahr in Stufe A.</p> <p>(4) Wird einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter eine andere, insbesondere eine höherwertige Tätigkeit übertragen, behält sie oder er die erreichte Stufe.</p> <p>(5) ¹Wird einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter vorübergehend 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. ²Die 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.</p> <p>§ 29. Leistungskomponenten. (1) Wird durch Dienstvereinbarung ein Leistungsbeurteilungssystem eingeführt, gilt für das Erreichen der nächsten Stufen (§ 28 Abs. 2) Folgendes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, 	<p>(5) ¹Bei Zahlung einer Leistungszulage gemäß § 29 KDAVO vermindert sich die Besitzstandszulage um den Betrag der Leistungszulage. ²Erhöht sich die Leistungszulage, verringert</p>	<p>Die Einstufung unterliegt nicht der Mitbestimmung durch die MAV, die Eingruppierung dagegen sehr wohl.</p> <p>Stufe bleibt, Entgeltgruppe ändert sich gegebenenfalls</p> <p>s. bisher § 24 BAT, aber 1 Monat-Frist</p>
---	---	--

<p>kann die erforderliche Zeit in den Stufen verkürzt werden.</p> <p>2. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängert werden.</p> <p>3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits die Stufe 5 erreicht haben, erhalten eine widerrufliche Leistungszulage nach Maßgabe des Leistungsbeurteilungssystems.</p> <p>(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 Arbeitsentgelts der Stufe 3.</p> <p>§ 30. Arbeitsentgelt. (1) ¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält monatlich ein Arbeitsentgelt. ²Das Arbeitsentgelt setzt sich zusammen aus dem Tabellenentgelt nach der Entgelttabelle (Anlage 2) und der Tätigkeitszulage (§ 28 Abs. 1a). ³Die Höhe des Tabellenentgelts bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eingruppiert ist, und nach der für sie oder ihn geltende Stufe.</p> <p>(2) ¹In der Entgelttabelle wird für jede Entgeltgruppe auch ein Stundenentgelt festgesetzt. ²Zur Ermittlung des Stundenent-</p>	<p>sich die Besitzstandszulage um die Differenz zwischen der neuen und der bisherigen Leistungszulage. ³Vermindert sich später die Leistungszulage, erhöht sich die Besitzstandszulage um die Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Leistungszulage.</p> <p>(6)Die Besitzstandszulage zählt zum Entgelt gemäß § 42 Abs. 2 der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung</p> <p>§ 9. Beurteilungsgespräche. Dienstvereinbarungen gemäß § 12a Satz 5 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung in der Fassung vom 24. September 2003 (ABl. 2004 S. 20) treten am 30. September 2005 außer Kraft.</p>	<p>Pauschale Leistungszulage bis zur Einführung eines Beurteilungssystems</p>
--	--	--

<p>gelts ist das Arbeitsentgelt der Stufe 3 durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 13) zu teilen.</p> <p>(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die kurzfristig beschäftigt werden, erhalten entsprechend den schriftlich vereinbarten und geleisteten Arbeitsstunden ein Stundenentgelt gemäß Absatz 2 der für die Tätigkeit maßgebenden Entgeltgruppe.</p> <p>(4) ¹Wenn die steuerlichen Voraussetzungen gegeben sind, kann durch den Arbeitgeber eine Pauschalversteuerung durchgeführt werden. ²Die Nettovergütung darf zuzüglich der Pauschalsteuer die jeweils geltenden Vergütungssätze nicht übersteigen.</p> <p>§ 31. Vergütung von Mehrarbeit. Soweit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden hinaus arbeitet und ein Freizeitausgleich gemäß § 21 Abs. 2 nicht erfolgt, erhält sie oder er für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Arbeitsentgelts einer oder eines Vollzeitbeschäftigten.</p> <p>§ 32. Überstundenzuschlag. (1) ¹Für geleistete Überstunden (§ 22) erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Überstundenzuschlag.</p> <p>(2) ¹Der Überstundenzuschlag beträgt in den Entgeltgruppen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. E 1 bis E 7 25 Prozent, 2. E 8 bis E 11 12,5 Prozent <p>des Stundenentgelts (§ 30 Abs. 2). ²In den Entgeltgruppen E 12 bis E 14 wird ein Überstundenzuschlag nur dann gezahlt, wenn dies einzelvertraglich vereinbart ist.</p>		<p>Nicht für gFB-Kräfte</p> <p>Hier sind nur MA erfasst, die kurzfristig i. S. des SGB beschäftigt werden</p> <p>s. bisher § 13 IV KDO (alt)</p> <p>Anordnung ist unverzichtbar</p>
--	--	---

<p>§ 33. Zeitzuschläge. (1) ¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält neben dem Arbeitsentgelt Zeitzuschläge. ²Sie betragen je Stunde</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. für Arbeit an <ol style="list-style-type: none"> 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 Abs. 2), 2. für Nachtarbeit 1,28 Euro, 3. für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 bis 21 Uhr 0,64 Euro. <p>(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Nr. 1 und 3 wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.</p> <p>(3) Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Nr. 2 und 3 wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.</p> <p>(4) ¹Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. ²Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 gezahlt. ³Die Absätze 2 und 3 bleiben unberührt.</p> <p>(5) Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Nr. 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.</p>		<p>s. bisher § 35 BAT</p> <p>Vorfesttage ist entfallen</p> <p>Neu: 21 h</p> <p>s. bisher § 13 c V KDO (alt)</p>
---	--	---

(6) ¹Zeitzuschläge werden nicht gewährt für Tätigkeiten, die eine Teilnahme am kirchlichen Auftrag der Seelsorge und der öffentlichen Wortverkündigung beinhalten. ²Dies 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) ¹Zur Vergütungsberechnung wird die Zeit, in der Bereitschaftsdienst (§ 23) angeordnet ist, entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet. ²Damit ist auch die während des Bereitschaftsdienstes geleistete Arbeit abgegolten. ³Die Bewertung darf 15 Prozent, vom achten Bereitschaftsdienst an 25 Prozent nicht unterschreiten.

(2) 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) Für Ärztinnen, Ärzte, Pflegekräfte sowie andere Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeiter im medizinisch-technischen sowie im pharmazeutisch-technischen Dienst in Krankenhausbetrieben und entsprechenden Einrichtungen gilt folgende Regelung:

1. Die Bereitschaftsdienste werden durch **Dienstvereinbarung** oder Nebenabrede zum Arbeitsvertrag den einzelnen Stufen nach Nummer 2 Buchstabe a zugewiesen. Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfall angefallene Arbeit.
2. Für die Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:
 - a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	bis 10 %	15 %
B	mehr als 10 bis 25 %	25 %
C	mehr als 25 bis 40 %	40 %
D	mehr als 40 bis 49 %	55 %

Ein nach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn die Mitarbeiterin oder

Bisher 22 Uhr

der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 21 Uhr bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

- b) Entsprechend der Zahl der von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8.	25 %
9. bis 12.	35 %
13. und folgende	45 %

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

§ 35. Vergütung der Rufbereitschaft. (1) ¹Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft (§ 24) mit einem Prozent als Arbeitszeit gewertet. ²Ist 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.

s. bisher § 8 VI KDO (alt)
Pauschale Vergütung mit 1 % (Anwendungsfall: Diakoniestation) oder bisherige Regelung

<p>(2) Die während der Rufbereitschaft geleistete Arbeit wird einschließlich der erforderlichen Wegezeiten in vollem Umfang als Arbeitszeit gewertet.</p> <p>(3) ¹Die Vergütung für Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. ²Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.</p> <p>§ 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 Abs. 10) vorsieht, und leistet sie oder er dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht, erhält sie oder er eine Wechselschichtzulage von 103 Euro monatlich.</p> <p>(2) Leistet die Mitarbeiterinnen oder der Mitarbeiter ständig Schichtarbeit (§ 25 Abs. 11), erhält sie oder er eine monatliche Schichtzulage</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. in Höhe von 62 Euro, wenn sie oder er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt, <ol style="list-style-type: none"> 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 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet, 2. in Höhe von 46 Euro, wenn die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden geleistet wird, 3. in Höhe von 36 Euro, wenn die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird. <p>(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für</p>		<p>Pauschale: 20 €</p> <p>s. bisher § 33a I BAT</p>
---	--	---

<p>1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pforten- oder Wachdienst,</p> <p>2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.</p> <p>(4) Zeitspanne gemäß Absatz 2 ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. 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.</p> <p>§ 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.</p> <p>(2) In den Jahren 2005 bis 2007 bemisst sich die Sonderzahlung nach folgenden Prozentsätzen auf der Basis der in Absatz 4 festgelegten Bemessungsgrundlage:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 70 Prozent in den Entgeltgruppen E 1 bis E 5, 2. 60 Prozent in den Entgeltgruppen E 6 bis E 11, 3. 50 Prozent in den Entgeltgruppen E 12 bis E 14. <p>(3) ¹Ab dem Jahr 2008 wird eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 60 Prozent der Bemessungsgrundlage gemäß Absatz 4 gezahlt. ²Darüber hinaus wird eine ertragsabhängige Bonuszahlung von bis zu 40 Prozent gewährt. ³Für den Bereich der EKHN wird die Höhe der Bonuszahlung jährlich von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossen. ⁴Für den Bereich des</p>	<p>§ 10. Sonderzahlung 2005. Abweichend von § 37 Abs. 4 KDAVO ist die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung im Jahr 2005 die Summe aus dem Arbeitsentgelt (§ 30 KDAVO), der Leistungszulage (§ 29 KDAVO), der Wechselschicht- und Schichtzulagen (§ 36 KDAVO), der Vergütung der Mehrarbeit (§ 31 KDAVO), dem Überstundenzuschlag (§ 32 KDAVO), der Differenzzulage (§ 7) und 65 Prozent der Besitzstandszulage (§ 8) für den Monat Oktober.</p>	
---	---	--

DWHN wird die Bonuszahlung durch **Dienstvereinbarung** geregelt.

(4) ¹Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung ist das Sonderzahlungsentgelt. ²Das Sonderzahlungsentgelt ist der Durchschnitt der Arbeitsentgelte (§ 30), der Zulagen gemäß § 28 Abs. 5 der Leistungszulagen (§ 29), der Vergütung der Mehrarbeit (§ 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. ³Hat das Arbeitsverhältnis nach dem 1. Januar des laufenden Jahres begonnen, wird das Sonderzahlungsentgelt für jeden vollen Monat ohne Entgelt um ein Zwölftel gekürzt. ⁴Bezüge aus einem anderen Arbeitsverhältnis bleiben unberücksichtigt, wenn einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist. ⁵Für die Dauer des Bezugs eines Krankengeldzuschusses (§ 43 Abs. 6 und 7) oder eines Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes wird das maßgebliche Entgelt nach § 42 für die Berechnung des Sonderzahlungsentgelts zu Grunde gelegt.

(5) ¹Mitarbeiterinnen 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. ²Übt 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.

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

(7) Endet das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung oder

Keine Anrechnung

Andere Rentenfälle werden gleichgestellt

wegen Erreichens des gesetzlichen Rentenalters, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Sonderzahlung gemäß den Absätzen 2 bis 5 mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 38. Vermögenswirksame Leistungen. ¹(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens 6,65 Euro je Monat. ²Der 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.

(2) ¹Nichtvollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von den vermögenswirksamen Leistungen nach Absatz 1 den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. ²Mitarbeiterinnen 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.

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

§ 19. Zusatzversorgung. Abweichend von § 39 KDAVO trägt der Arbeitgeber die Beiträge zur Pflichtversicherung über 5,2 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts hinaus,

s. bisher §14 III KDO (alt)

<p>(2) ¹Soweit die Zusatzversorgungseinrichtung für die Pflichtversicherung Beiträge von höchstens 5,2 Prozent des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts erhebt, trägt diese der Arbeitgeber. ²Darüber hinausgehende Beiträge zur Pflichtversicherung werden von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber je zur Hälfte getragen.</p> <p>(3) ¹Beiträge zur Pflichtversicherung sind beim Steuerfreibetrag gemäß § 3 Nr. 63 des Einkommensteuergesetzes vorrangig zu berücksichtigen. ²Freiwillige Beiträge zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung sind von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu versteuern, soweit der Freibetrag überschritten wird.</p> <p>(4) Die Umlage zu einer Zusatzversorgungskasse wird bis zum jährlichen Höchstbetrag nach § 40b Einkommensteuergesetz vom Arbeitgeber pauschal versteuert.</p> <p>§ 40. Vergütung Nichtvollzeitbeschäftigter. ¹Nichtvollzeitbeschäftigte 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. ²Satz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.</p> <p>§ 41. Zahlung der Bezüge. (1) ¹Die Zahlung der Bezüge erfolgt zum letzten Tag des laufenden Monats auf ein von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland. ²Für den Bereich der EKHN erfolgt die Zahlung bereits am</p>	<p>wenn die Beiträge bereits vor dem 1. Oktober 2005 in dieser Höhe vom Arbeitgeber getragen wurden.</p>	<p>Neuregelung zur Beitragszahlung, aber Übergangsregelung (ZVK Wiesbaden)</p> <p>s. bisher § 34 BAT</p> <p>s. bisher § 36 BAT</p>
--	--	---

16. Tag des laufenden Monats. ³Die Bezüge sind so rechtzeitig zu überweisen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiterin am Zahltag über sie verfügen kann.

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

(3) ¹Besteht 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. ²Besteht 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. ³Zur 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) ¹Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. ²Ergibt sich gegenüber dem Vormonat keine Änderung der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

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

§ 42. Entgeltfortzahlung. (1) Bemessungsgrundlage für die

Bemessungsgrundlage ge-

Fortzahlung des Entgelts nach § 16 Abs. 2, § 21 Abs. 2, § 25 Abs. 4, § 34 Abs. 4, § 43 Abs.3, § 46 Abs.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 Abs. 5, der Leistungszulage (§ 29), der Vergütung für Mehrarbeit (§ 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) ¹Als 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. ²Bei 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. ³Als unverschuldete Arbeits-

**ändert: bisher Urlaubsver-
gütung**

s. bisher § 37 I 1 BAT

s. bisher § 37 I 2 BAT

s. bisher § 37 I 3 BAT

<p>unfähigkeit gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.</p> <p>(3) ¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt fortgezahlt. ²Wird 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</p> <p>a) sie oder er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder</p> <p>b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.</p> <p>(4) ¹Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach Absatz 3 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. ²Das 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.</p> <p>(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.</p> <p>(6) ¹Nach 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 entspre-</p>	<p>§ 11. Krankengeldzuschuss. (1) Abweichend von § 43 Abs. 6 bis 13 KDAVO erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis bereits am 30. Juni 1994 bestanden hat,</p>	<p>s. bisher § 37 II 1, II2 BAT</p> <p>s. bisher § 37 II 3 BAT</p> <p>s. bisher § 37 II,IV BAT</p> <p>s. bisher §§ 37 III, 71 BAT, 20 KDO (alt) Die Unterscheidung Alt/ Neu-</p>
---	---	--

<p>chenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. ²Dies gilt nicht,</p> <p>a) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,</p> <p>b) in den Fällen des Absatzes 2 Satz 3,</p> <p>c) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes hat.</p> <p>(7) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 26)</p> <p>von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,</p> <p>von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche</p> <p>seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt. ²Vollendet 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. ³In den Fällen des Absatzes 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Satzes 1 angerechnet.</p> <p>(8) ¹Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach den Absätzen 3 und 4 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit</p> <p>von mehr als einem Jahr längstens für die Dauer von 13 Wochen,</p> <p>von mehr als drei Jahren längstens für die Dauer von 39</p>	<p>bei Arbeitsunfähigkeit nach Beendigung der Entgeltfortzahlung einen Krankengeldzuschuss nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5.</p> <p>(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.</p>	<p>fälle bleibt.</p> <p>s. bisher § 37 IV BAT</p> <p>Verlängerung auf 39 Wochen!</p>
--	--	--

<p>Wochen bezogen werden; Absatz 7 Satz 3 gilt entsprechend. ²Erstreckt 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. ³Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus den Absätzen 3 bis 5 ergebende Anspruch.</p> <p>(9) ¹Bei 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. ²Hat 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 Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.</p> <p>(10) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der ein Arbeitgeber die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.</p>		<p>s. bisher § 37 VI BAT</p> <p>s. bisher § 37 VIII BAT</p>
--	--	--

<p>(11) ¹Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Absatzes 10. ²Die Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. ³Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge 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.</p> <p>(12) ¹Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. ²Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgeltfortzahlung (§ 42).</p> <p>(13) ¹Anspruch 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. ²Dabei 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.</p>	<p>(3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Nettokrkrankengeld bzw. den entsprechenden Nettoleistungen eines Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. ²Nettokrankengeld 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. ³Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgeltfortzahlung gemäß § 42 KDAVO. ⁴Steht 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.</p>	<p>Unterscheidung Brutto-/Netto-Krankengeld GfB sind weiter ausgeschlossen</p> <p>s. bisher § 37 IX BAT</p> <p>Neue Definition: Nettourlaubsvergütung</p>
---	---	--

	<p>(4) ¹Anspruch 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. ²Der Zuschuss bemisst sich auf den Unterschiedsbetrag zwischen der Nettourlaubsvergütung und dem Höchstkrankengeld, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter aus der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde. ³Absatz 3 gilt entsprechend.</p> <p>(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 Krankenversicherungsunternehmen 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.</p> <p>§ 12. Beihilfe. ¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Beihilfeanspruch gemäß § 40 BAT erworben haben, können Aufwendungen, die vor dem 1. Oktober 2005 entstanden sind, innerhalb der Ausschlussfrist gemäß § 17 Abs.</p>	<p>Beihilfe entfällt!</p>
--	---	----------------------------------

<p>§ 44. Anzeige- und Nachweispflichten. (1) ¹Im Krankheitsfall ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dauert 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 darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. ³Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. ⁵Die Anzeige- und Nachweispflichten bestehen auch, nachdem die Entgeltfortzahlung geendet hat.</p> <p>(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.</p> <p>§ 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</p>	<p>10 der Hessischen Beihilfenverordnung geltend machen. ²Maßgeblich für den Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen gemäß Satz 1 ist das Behandlungsdatum.</p>	<p>s. bisher § 37a BAT</p> <p>Neu zur Klarstellung</p> <p>s. bisher § 38 BAT</p>
---	--	---

<p>Mitarbeiter Entgelt 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.</p> <p>(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.</p> <p>(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters geltend gemacht werden.</p> <p>(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung des Entgelts 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.</p>		
--	--	--

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

KDAVO (Art. 1)	KDO (Art. 4)	Anmerkungen/Erläuterungen
<p>§ 46. Erholungsurlaub. (1) ¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. ²Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.</p> <p>(2) ¹Der Urlaub ist bis zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren. ²Kann der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März angetreten werden, kann er bis längstens 30. Juni genommen werden. ³Hiervon kann durch Dienstvereinbarung abgewichen werden.</p> <p>(3) ¹Der Urlaub ist grundsätzlich in längeren zusammenhängenden Abschnitten zu nehmen und zu gewähren. ²Bei 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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>		<p>s. bisher § 47 BAT</p> <p>Gestaltungsspielraum: Verlängerung der Übertragungsfrist möglich</p> <p>s. a. § 17 II, III BErzGG</p> <p>s. § 7 BUrlG</p> <p>s. § 9 BUrlG</p> <p>s. bisher § 47 VIII BAT</p>

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) ¹Für 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. ²Als Arbeitstage gelten dabei alle Kalendertage mit Ausnahme der Arbeitstage, die auf einen gesetzlichen Feiertag fallen. ³Erstreckt sich eine Arbeitsschicht über zwei Kalendertage, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

(5) ¹Die 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. ²Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so vermindert sich der Urlaubsanspruch für jeden Monat des Nichtbestehens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel.

(6) ¹Scheidet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Erreichens der Alters-

Neuregelung: keine Bescheinigung des Alt-Arbeitgebers mehr notwendig

s. Tabelle in der Fußnote¹

¹

5	6	4	3	2	1
26	31	21	16	10	5
30	36	24	18	12	6

grenze 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.²Scheidet sie oder er in der zweiten Jahreshälfte aus, so steht der volle Jahresurlaub zu.³Kürzungen nach Absatz 5 bleiben unberührt.

(7) ¹Bei 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. ²Hierbei werden Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 und mehr aufgerundet. ³Bruchteile von weniger als 0,5 bleiben unberücksichtigt. ⁴Sodann 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 Abs. 10) zu leisten haben, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit (§ 25 Abs. 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) ¹Der Zusatzurlaub nach Absatz 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der	bei der	im Urlaubsjahr
---------	---------	----------------

§ 3. Zusatzurlaub. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Küsterdienst und im kirchenmusikalischen Dienst, die wöchentlichen Wochenenddienst zu leisten haben, erhalten unter Fortzahlung des Entgelts jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Samstag und Sonntag). Tätigkeiten, die nicht notwendig am Wochenende zu leisten sind, sind vor- oder nachzuarbeiten. Zwei weitere dienstfreie Wochenenden pro Jahr ohne Fortzahlung des Entgelts sollen in der Dienstanweisung vorgesehen werden.“

Neuberechnung erforderlich, wenn Verteilung der Arbeitstage sich im Laufe des Jahres ändert

s. bisher § 48 BAT

tens		
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 Abs. 4 Satz 3 gilt entsprechend. ³Bei 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) ¹Bei 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. ²Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 13 Abs. 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) ¹Bei nichtvollzeitbeschäftigten 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. ²Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 48 Abs. 4 zu ermitteln.

(9) ¹Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. ²Der 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

Bisher: 20 h

wegen Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit oder wegen Arbeit an Theatern und Bühnen zustehen.

(11) ¹Die 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. ²Ist 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) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll auf **Antrag** Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, wenn sie

1. mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 2. einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) ¹Der Anspruch auf Sonderurlaub nach Absatz 1 besteht ab einer Beschäftigungszeit von zwei Jahren für die Dauer von längstens fünf Jahren. ²Der Sonderurlaub kann auch in mehreren Teilen genommen werden. ³Elternzeit wird auf die Höchstdauer des Sonderurlaubs nicht angerechnet. ⁴Darüber hinaus kann Sonderurlaub gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. ⁵Ein **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 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

s. bisher § 50 BAT

**2 Jahre Beschäftigung als Voraussetzung!
Längstens 5 Jahre!**

(4) ¹Die Zeit des Sonderurlaubs gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 26. ²In 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) ¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat nach langen Beschäftigungszeiten Anspruch auf eine Treueleistung. ²Bei 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. ²Darüber hinaus können **betriebliche Vereinbarungen** getroffen werden.

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

!

z. B. Mutterschutz

Fortbildung/ Kontakt zur Einrichtung

s. bisher § 13b KDO (alt)

es erfolgt keine Verrechnung mit bereits erfolgtem Dienstjubiläum

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Treueleistung anteilig

Betriebliche Regelung möglich

Ausnahmsweise Abgeltung

<p>Arbeitsbefreiung erhalten.</p> <p>(4) ¹Bei 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. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.</p> <p>(5) Die Freistellung ist rechtzeitig zu beantragen.</p> <p>(6) Der Arbeitgeber kann in sonstigen begründeten Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.</p> <p>(7) In dringenden Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es gestatten.</p> <p>(8) ¹Gesetzliche Ansprüche auf Arbeitsbefreiung bleiben unberührt. ²Günstigere betriebliche Regelungen sind durch Dienstvereinbarung zulässig.</p>		<p>Alternativ kann vor- oder nachgearbeitet werden</p>
--	--	---

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 Altersgrenze
- § 59 Zeugnis
- § 60 Sterbegeld

KDAVO (Art. 1)	KDO (Art. 4)	Anmerkungen/Erläuterungen
<p>§ 54. Beendigung des Arbeitsverhältnisses. (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das gesetzliche Rentenalter gemäß § 35 SGB VI erreicht, 2. jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag), 3. bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des Arbeitsvertrages. <p>(2) Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung bedürfen der Schriftform.</p> <p>(3) Ein Auflösungsvertrag kann von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich widerrufen werden.</p> <p>§ 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.</p> <p>(2) ¹Das Arbeitsverhältnis besteht abweichend von</p>		<p style="text-align: center;">Achtung: Widerrufsrecht!</p> <p style="text-align: center;">6-Jahresfrist!</p>

<p>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. ²In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.</p> <p>(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.</p> <p>(4) ¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ²Beginnt die Rente wegen voller Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.</p> <p>§ 56. Ordentliche Kündigung. (1) Die Kündigungsfrist beträgt bei einer Beschäftigungszeit (§ 26)</p> <table border="0"> <tr> <td>1. bis zu sechs Monaten</td> <td>zwei Wochen,</td> </tr> <tr> <td>2. bis zu einem Jahr</td> <td>einen Monat,</td> </tr> <tr> <td>3. von mehr als einem Jahr</td> <td>zwei Monate,</td> </tr> <tr> <td>4. von mindestens fünf Jahren</td> <td>drei Monate,</td> </tr> <tr> <td>5. von mindestens acht Jahren</td> <td>vier Monate,</td> </tr> </table>	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,		<p>s. bisher § 59 III BAT</p> <p>Antrag des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin erforderlich! Neue Frist: 4 Wochen</p> <p>Änderung der Kündigungstermine!</p> <p>Probezeit = Beschäftigung während der ersten 6 Monate, kurze Kündigungsfrist, keine Anwendung des KSchGG</p>
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,											

<p>6. von mindestens zehn Jahren fünf Monate, 7. von mindestens zwölf Jahren sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats.</p> <p>(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.</p>	<p>§ 15. 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.</p> <p>(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unkündbar sind, können aus in der Person oder in dem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.</p> <p>(3) ¹Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. ²In 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. ³Der 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 Vor-</p>	<p>Neu: 18 Monate Kündigungsfrist</p> <p>s. bisher § 19 KDO (alt)</p>
---	---	---

	<p>aussetzung 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. ⁴Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung</p> <ul style="list-style-type: none">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, oderb) 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. <p>⁵Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. ⁶Lehnt 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.</p> <p>(4) ¹Einer 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. ²Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird und das Entgelt nicht</p>	
--	--	--

<p>(3) Die Kündigungsfristen gelten auch bei vorzeitiger</p>	<p>mehr als eine Gruppe unter den Sätzen der bisherigen Gruppe liegt. ³Die Kündigungsfrist beträgt in diesem Fall sechs Monate zum Schluss eines Kalenderjahrs.</p> <p>§ 16. Arbeitsplatzgarantie. (1) ¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppen E 1 und E 2 eingruppiert sind, erhalten eine Arbeitsplatzgarantie bis zum 30. September 2009. ²Verhaltensbedingte und personenbedingte Kündigungen bleiben zulässig.</p> <p>(2) In begründeten Fällen kann die Arbeitsrechtliche Kommission auf Antrag eines Arbeitgebers Ausnahmen von Absatz 1 Satz 1 zulassen.</p> <p>§ 17. Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen. (1) Die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich (§ 13 Abs. 1 KDAVO) ist kein sachlicher Grund für eine betriebsbedingte Kündigung.</p> <p>(2) ¹Für die Zeit vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. März 2008 sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. ²Ausgenommen hiervon sind</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die notwendige Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen sowie 2. Einrichtungen bzw. Teile von Einrichtungen, die nicht – oder in naher Zukunft nicht – in der Lage sind, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen. 	<p>s. SichO/ NotlagenO</p>
--	--	----------------------------

Beendigung von befristeten Arbeitsverhältnissen.

§ 57. Außerordentliche Kündigung. (1) Das Arbeitsverhältnis kann aus einem wichtigen Grund gemäß § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches gekündigt werden.

(2) ¹Ein 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.

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

§ 58. Beschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze. (1) ¹Soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Erreichen der Altersgrenze ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieser Arbeitsvertragsordnung ganz oder teilweise abgedungen werden. ³Es darf jedoch kein niedrigeres Arbeitsentgelt ver-

s. bisher § 54 BAT, § 18 KDO

einbart werden als das der Entgeltgruppe, die der Tätigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entspricht. ⁴Das 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 Altersgrenze eingestellt werden.

§ 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

<p>gewähren</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 wenn 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. <p>(3) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate das Arbeitsentgelt der oder des Verstorbenen gewährt.</p> <p>(4) Sind an die Verstorbene oder den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.</p> <p>(5) ¹Die Zahlung an eine der nach Absatz 1 oder Absatz 2 berechnigte Person bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. ²Sind berechnigte Personen nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.</p> <p>(6) Wer den Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.</p> <p>(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag,</p>		
--	--	--

den die Berechtigten nach Absatz 1 oder Absatz 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.		
---	--	--

Abschnitt 6. Schlussbestimmungen

- § 61 Ausschlussfrist
- § 62 Bekanntmachung
- § 63 Schlichtungsstelle für den Bereich des DWHN

KDAVO (Art. 1)	KDO (Art. 4)	Anmerkungen/Erläuterungen
<p>§ 61. Ausschlussfrist. (1) ¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.</p> <p>(2) ¹Lehnt 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. ²Auf die gerichtliche Ausschlussfrist kann im Einzelfall verzichtet werden.</p>	<p>§ 18. Verlängerung der Ausschlussfrist. ¹Abweichend von § 61 Satz 1 KDAVO verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. ²Satz 1 gilt nicht für Ansprüche, die nach dem 31. März 2006 fällig werden.</p>	<p>s. § 70 BAT Ausschlussfrist: 1 Jahr</p>

§ 62. Bekanntmachung. Diese Arbeitsvertragsordnung wird bekannt gemacht und an einer geeigneten, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern allgemein zugänglichen Stelle ausgelegt.

§ 63. Schlichtungsstelle für den Bereich des DWHN. (1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Arbeitgebern aus dem Bereich des DWHN (§ 1 Abs. 1 Nr. 2) besteht eine Schlichtungsstelle.

(2) Die zwischen den Mitgliedern des DWHN und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vereinbarenden Arbeitsverträge sollen die beiderseitige Verpflichtung zur Anrufung der Schlichtungsstelle vor Durchführung eines Arbeitsgerichtsverfahrens enthalten (Gütevertrag).

Artikel 2

Arbeitsrechtsregelung über Einmalzahlungen in den Jahren 2005 bis 2007

KDAVO (Art. 1)	KDO (Art.4)	Anmerkungen/ Erläuterungen
<p>§ 1. ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) fallen, erhalten Einmalzahlungen in Höhe von jeweils 150 Euro im Dezember 2005, August 2006 und August 2007. ²Nichtvollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von der Einmalzahlung den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.</p> <p>§ 2. ¹Die Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich der Ausbildungs- oder Praktikantenordnung fallen, erhalten Einmalzahlungen in Höhe von jeweils 75 Euro im Dezember 2005, August 2006 und August 2007. ²§ 1 Satz 2 gilt entsprechend.</p>		

Artikel 3

Bereitstellung eines Familienbudgets

KDAVO (Art. 1)	KDO (Art. 4)	Anmerkungen/Erläuterungen
Ab dem Jahr 2008 stellen die Arbeitgeber 0,4 Pro-		Katalog wird durch AK erarbeitet

<p>zent der Bruttolohnsumme für familienfördernde Maßnahmen zur Verfügung. Die Einzelheiten werden rechtzeitig durch eine gesonderte Arbeitsrechtsregelung geregelt.</p>		
--	--	--

Anlage 1 zur KDAVO
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).

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).
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).
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 zugrunde zulegenden 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.

Anmerkung 7: ¹Für die Eingruppierung der Leitung von Kindertagesstätten ist maßgeblich die Anzahl der Gruppen:

E 8	bei mindestens 2 Gruppen
E 9	bei mindestens 3 Gruppen
E 10	bei mindestens 5 Gruppen

²Die Leitung von Kindertagesstätten mit vier Gruppen erhält eine Tätigkeitszulage gemäß § 28 Abs. 1a Satz 1 KDAVO in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt, das ihr zustehen würde, wenn sie in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem tatsächlichen Tabellenentgelt.

Zulage nach Anm. 2 Einzelgruppenplan 21 (Integrationszulage) entfällt künftig, wird im Besitzstand berücksichtigt.

Definition zu E1/E2:

Anmerkung zu 7: eingruppig E 7

Differenzzulage bezieht sich auf doppelten BewA

Anlage 2 zur KDAVO

Entgelttabelle

	Stufe A	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stunden-entgelt
	gemäß § 28 Abs. 3 KDAVO	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	gemäß § 30 Abs. 2 KDAVO
Entgelt-gruppe	monatlich in Euro						in Euro
E 1		1286	1305	1324	1344	1364	7,61
E 2		1481	1500	1519	1540	1559	8,73
E 3		1633	1683	1734	1784	1835	9,97
E 4		1725	1787	1849	1911	1973	10,63
E 5		1813	1897	1981	2066	2150	11,39
E 6		1907	2016	2126	2235	2345	12,22
E 7	1907	1978	2115	2251	2387	2523	12,94
E 8	1978	2205	2343	2481	2618	2756	14,27
E 9	2205	2420	2579	2737	2895	3054	15,74
E 10	2420	2608	2826	3044	3262	3480	17,50
E 11	2608	2901	3115	3329	3542	3756	19,14
E 12	2901	3145	3397	3649	3901	4153	20,98
E 13	3145	3374	3678	3983	4288	4593	22,90
E 14	3374	3691	4007	4323	4639	4955	24,86

Überleitungstabelle (Anlage zur KDO/AngAVO/ArbVO)

Entgeltgruppe	EPL 01	EPL 10	EPL 11	EPL 12	EPL 13	EPL 14	EPL 15	EPL 17	EPL 18	EPL 20	EPL 21	EPL 22	EPL 23	EPL 24
E 1									FG 1**					
E 2														
E 3	FG 1								FG 2	FG 1	FG 1			
E 4	FG 2	FG 1						FG 1	FG 3	FG 2	FG 2*		FG 1, 2, 3	
E 5	FG 3	FG 2			FG 1		FG 1	FG 2	FG 4	FG 3, 4, 5	FG 3		FG 4	FG 1
E 6	FG 4						FG 2			FG 6, 7, 8	FG 4*		FG 5, 6	FG 2*
E 7	FG 5	FG 3			FG 2		FG 3			FG 9	FG 5		FG 7, 8, 9, 10, 11, 12	
E 8	FG 6	FG 4	FG 1	FG 1*	FG 3, 4	FG 1, 2	FG 4*			FG 10	FG 6, 7, 9*	FG 1*	FG 13, 14	FG 3, 4, 5*
E 9	FG 7	FG 5	FG 2	FG 2, 3a, 3b		FG 3, 4				FG 11	FG 8, 10*, 11	FG 2a, 2b, 3*	FG 15	FG 6
E 10	FG 8	FG 6		FG 4			FG 5				FG 12	FG 4a, 4b, 5a, 5b, 5c, 5d, 6a, 6b		FG 8, 9
E 11	FG 9	FG 7	FG 3									FG 7		FG 10
E 12	FG 10, 11													
E 13	FG 12													
E 14	FG 13													

EPL = Einzelgruppenplan, FG = Fallgruppe

* zuzüglich einer Differenzzulage ** Einzelfallregelung

Überleitungstabelle (Anlage zur KDO/AngAVO/ArbVO)

Entgeltgruppe	EPL 24a	EPL 25	EPL 26	EPL 27	EPL 28	EPL 30a	EPL 30b	EPL 31	EPL 32	EPL 33	EPL 34	EPL 60	EPL 61	EPL 63	EPL 64
E 1						FG 1**			FG 1**		FG 1**, FG 2**				
E 2															
E 3		FG 1				FG 2			FG 2		FG 3, 4	FG 1			
E 4		FG 2		FG 1		FG 3			FG 3a, 3b		FG 5	FG 2	FG 1		FG 1
E 5	FG 1	FG 3, 4, 5		FG 3		FG 4			FG 4		FG 6, 7, 8, 9	FG 3	FG 2		FG 2
E 6	FG 2			FG 5			FG 1, 2	FG 1, 2	FG 5		FG 10, 11, 12, 13	FG 4	FG 3		FG 3
E 7	FG 3	FG 7	FG 1, 2, 3	FG 7, 8			FG 3, 4	FG 3	FG 6		FG 14, 15, 16, 17	FG 5	FG 4		FG 4
E 8		FG 8, 9*	FG 4, 5	FG 9, 10, 11	FG 1		FG 5, 6	FG 4		FG 23	FG 18, 19, 20	FG 6	FG 5	FG 1	FG 5
E 9		FG 10, 11	FG 6	FG 12, 13	FG 2, 3a, 3b		FG 7	FG 5, 6			FG 21	FG 7			FG 6
E 10		FG 12, 13		FG 14	FG 4a, 4b			FG 7, 8				FG 8		FG 2	FG 7
E 11		FG 14		FG 15	FG 5a, 5b			FG 9				FG 9		FG 3	FG 8a, 8b
E 12					FG 6a, 6b			FG 10						FG 4	FG 9
E 13														FG 5	
E 14														FG 6	

EPL = Einzelgruppenplan, FG = Fallgruppe

* zuzüglich einer Differenzzulage ** Einzelfallregelung

Überleitungstabelle (Anlage zur KDO/AngAVO/ArbVO)

Entgeltgruppe	EPL 40	EPL 41a	EPL 41b	EPL 42a	EPL 42b	EPL 43	EPL 44	EPL 45	EPL 46
E 1									
E 2									
E 3			FG 1, 2			FG 1, 2			
E 4		FG 1, 2	FG 3, 4, 5a, 6a	FG 1, 2		FG 3, 4	FG 1, 2	FG 1, 2	FG 1, 2
E 5			FG 5b, 5c, 6b, 6c, 7a, 7b, 8a, 8b			FG 5, 6			
E 6		FG 3, 4a, b, 5a	FG 7c, 7d, 8c, 8d, 9a, 9b, 11a	FG 3, 4, 5a, 5b, 6a, 6b	FG 1, 2a, 2b, 3	FG 7, 8	FG 3, 4a, 4b, 5a	FG 3, 4a, 4b, 4c, 4d, 5, 6a, 6b, 6d, 6e, 7	FG 3, 4a, 4b, 5
E 7		FG 5b, 6, 7a, 8a	FG 9c, 10, 11b, 12, 13, 14	FG 6c, 7a			FG 5b, 6a	FG 6c, 6f, 6g, 8a, 8b, 8c	FG 6, 7
E 8		FG 7b, 8b, 8c, 9	FG 15, 16	FG 7b, 8, 9, 10a	FG 4, 5		FG 6b, 7, 9a, 8	FG 8d, 8e, 8f, 9a, 9b, 9c	FG 8, 9
E 9		FG 10, 11, 12		FG 10b, 11, 12, 13			FG 9b, 10	FG 9d, 10	
E 10									
E 11									
E 12	FG 1, 2, 3, 4, 10, 13								
E 13	FG 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 18, 20								
E 14	FG 16, 17, 19, 21, 22, 23, 24**, 25**								

EPL = Einzelgruppenplan, FG = Fallgruppe

* zuzüglich einer Differenzzulage ** Einzelfallregelung

Überleitungstabelle (Anlage zur KDO/AngAVO/ArbVO)

Entgeltgruppe	EPL 70	EPL 71	EPL 72	EPL 73	EPL 74	EPL 75	EPL 76
E 1							
E 2							
E 3	FG 1						
E 4	FG 2					FG 1	
E 5						FG 2, 3, 4	einzigste FG
E 6		FG 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13a, 13b, 14, 15, 16, 17, 18*	FG 1, 2	FG 1			
E 7		FG 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30a, 30a a), 30a b), 30b, 30c, 31*	FG 3, 4	FG 2	FG 1, 2, 3		
E 8		FG 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44*	FG 5, 6, 7	FG 3, 4	FG 4, 5, 6, 7, 8, 9		
E 9		FG 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58*	FG 8, 9	FG 5, 6, 7	FG 10, 11, 12, 13, 14, 15		
E 10		FG 59, 60, 61, 62, 63	FG 10	FG 8, 9, 10*	FG 16, 17, 18		
E 11		FG 64, 65, 66			FG 19		
E 12		FG 67, 68, 69*					
E 13							
E 14							

Umklappkatalog HLT-Lohngruppen	
HLT 1	E 1
HLT 2	E 2
HLT 3	E 3
HLT 4	E 4
HLT 5	E 5
HLT 6	E 5*
HLT 7	E 6
HLT 9	E 6*

EPL = Einzelgruppenplan, FG = Fallgruppe

* zuzüglich einer Differenzzulage ** Einzelfallregelung