

Tarifvertrag der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (TV-EKBO)

Vom 9. Juli 2008

Zwischen

der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz,
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
Landesverbände Berlin und Brandenburg,

der Gewerkschaft Kirche und Diakonie,
Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz,

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Berlin-Brandenburg,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

A. Allgemeiner Teil

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitsverhältnisse der im Bereich der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – im folgenden als Mitarbeiter bezeichnet – der Kirchengemeinden, Kirchenkreise, kirchlichen Verbände und sonstigen Körperschaften, der Landeskirche sowie derer Werke – mit Ausnahme des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. – und rechtlich unselbstständigen Einrichtungen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Mitarbeiter als leitende Angestellte, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
 - b) Mitarbeiter, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten, die Zulage nach § 16 Absatz 5 bleibt hierbei unberücksichtigt,

- c) Forstarbeiter, Bauarbeiter und Mitarbeiter in der Landwirtschaft,
- d) Personen, die für einen festen begrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontärinnen oder Volontäre sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
- e) Mitarbeiter, die auf der Grundlage des SGB III, SGB II oder nach einem entsprechend geförderten öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beschäftigt werden,
- f) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
- g) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
- h) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,
- i) Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,
- j) privatrechtlich angestellte Pfarrer, Pfarrer und Gemeindepädagogen im Entsendungsdienst, Prediger, Gemeindepädagogen mit dienstlichem Auftrag zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung und andere Geistliche sowie für Mitarbeiter mit theologischer Ausbildung, die vor der Entscheidung über die Aufnahme in den Entsendungsdienst oder über eine Festanstellung als Theologe vorübergehend mit pastoralen oder ähnlichen Aufgaben beschäftigt werden,
- k) Mitarbeiter, die ausschließlich als Hauswarte für Mietwohnanlagen einschließlich Wohnheimen angestellt sind.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Leitender Angestellter im Sinne von Absatz 2 Buchstabe a ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung bei einem von § 1 Absatz 1 erfassten Arbeitgeber

1. zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern berechtigt ist,
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung einer Kirchengemeinde, eines Kirchenkreises, eines kirchlichen Verbandes und einer sonstigen Körperschaft, der Landeskirche sowie eines derer Werke und einer rechtlich unselbstständigen Einrichtung von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

(3) ¹Neben den Regelungen des Allgemeinen Teils (§§ 1 bis 39) gelten Sonderregelungen für nachstehende Mitarbeitergruppen:

- a) Sonderregelungen für Lehrkräfte,
- b) Sonderregelungen für Lehrkräfte im Religionsunterricht,
- c) Sonderregelungen für Kirchenmusiker,
- d) Sonderregelungen für Saisonmitarbeiter,
- e) Sonderregelungen für Mitarbeiter, die mit der Durchführung oder Begleitung von Gruppenfahrten, Rüst- oder Freizeiten einschließlich Heim- oder Lageraufenthalten beauftragt sind,
- f) Sonderregelungen für Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister.

²Die Sonderregelungen sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) ¹Kirchlicher Dienst wird durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. ²Er ist loyal auszuüben. ³Die Mitarbeiter tragen innerhalb ihres Aufgabenbereiches nach ihren Gaben zur Erfüllung dieses Auftrages bei. ⁴Die Beschäftigung bei einem der von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitgeber setzt die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche voraus, soweit nicht im Einzelfall eine Ausnahme zugelassen ist. ⁵Die Mitarbeiter haben auf Verlangen des Arbeitgebers ihre kirchliche Zugehörigkeit nachzuweisen. ⁶Ein Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft ist unverzüglich anzuzeigen. ⁷Die Mitarbeiter haben ein Recht auf Hilfe, Schutz und Fürsorge der Kirche.
- (2) Die Mitarbeiter haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (3) ¹Die Mitarbeiter dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Mitarbeitern derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

- (4) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat der Mitarbeiter seinem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeiter oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (5) ¹Der Arbeitgeber ist vor der Einstellung und bei gegebener Veranlassung berechnigt, den Mitarbeiter durch einen Vertrauensarzt im Sinne von §5 Absatz 3 MVG-Anwendungsgesetz oder das Gesundheitsamt dahingehend ärztlich untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (6) ¹Die Mitarbeiter haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. ⁴Die Mitarbeiter müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. ⁵Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (7) ¹Verletzen Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig ihnen obliegende arbeitsvertragliche Pflichten, so haben sie dem Arbeitgeber den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitgeber einem anderen Schadensersatz zu leisten hat, weil ein Mitarbeiter die Amtspflicht verletzt hat. ²Haben mehrere Mitarbeiter den Schaden gemeinsam verursacht, so haften sie gesamtschuldnerisch. ³Die Ansprüche nach Unterabsatz 1 verjähren in 3 Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Arbeitgeber Kenntnis von dem Schaden und der Person der oder des Ersatzpflichtigen erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in 10 Jahren von der Begehung der Handlung an. ⁴Leistet der Mitarbeiter dem Arbeitgeber Ersatz und hat dieser einen Erstattungsanspruch gegen einen Dritten, so ist dieser Anspruch an den Mitarbeiter abzutreten.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung

- (1) ¹Mitarbeiter können in eine andere Dienststelle oder in einen anderen Betrieb desselben Arbeitgebers oder zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber innerhalb der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und seiner Mitglieder oder der EKD abgeordnet werden, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe hierfür vorliegen und der Betrieb/die Dienststelle im Kirchengebiet der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz gelegen ist. ²Mitarbeiter können in eine andere Dienststelle oder in einen anderen Betrieb desselben Arbeitgebers versetzt werden, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe hierfür vorliegen. ³Sie sind vorher zu hören, wenn sie die Versetzung nicht selbst beantragt haben.
- (2) ¹Mitarbeitern kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden, sofern die zugewiesene Tätigkeit mit der arbeitsvertraglich vereinbarten gleichwertig ist. ²Bei der Zuweisung sind die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters angemessen zu berücksichtigen. ³Die Zustimmung kann nur aus triftigem Grund verweigert werden. ⁴Die Rechtsstellung der Mitarbeiter bleibt unberührt. ⁵Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten.

- (3) Während der Probezeit darf der Mitarbeiter ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

Protokollerklärungen:

1. Abordnung ist die Übertragung einer vorübergehenden Beschäftigung in einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Versetzung ist die Übertragung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung in einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

§ 5 Fortbildung

- (1) ¹Der Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Kenntnisse und Fähigkeiten für die ausgeübte Tätigkeit durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. ²Findet eine Fortbildungsmaßnahme auf Anweisung des Arbeitgebers statt, hat dieser die Kosten zu tragen. ³Weiteres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.
- (2) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (3) ¹Für berufliche Fort- und Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Maßnahme in Verbindung mit der Bindung des Mitarbeiters an den Arbeitgeber vereinbart werden. ²Dabei kann der Mitarbeiter verpflichtet werden, dem Arbeitgeber Aufwendungen oder Teile davon für eine solche Maßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters endet. ³Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch diese Maßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. ⁴Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 39 Stunden.
- ²Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. ³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrmodelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

- (3) ¹In kirchlichen Dienststellen oder Arbeitsbereichen, deren Aufgaben Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, muss an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig oder betriebsüblich gearbeitet werden. ²Dem Mitarbeiter steht ein arbeitsfreier Sonntag im Monat zu. ³Mitarbeiter, die regelmäßig sonntags zu arbeiten haben, erhalten in der Woche einen arbeitsfreien Tag; die regelmäßige Arbeitszeit (Absatz 1) bleibt hiervon unberührt. ⁴In anderen Fällen werden die an einem Sonntag oder Feiertag zu leistenden Arbeitsstunden durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der nächsten oder der übernächsten Kalenderwoche ausgeglichen.
- (4) ¹Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Mitarbeiter, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

- (5) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 5:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

- (6) ¹Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. ²Absatz 3 bleibt unberührt.
- (7) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) ¹Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (9) Die Absätze 7 und 8 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

- (10) ¹In Verwaltungen und Betrieben, in denen saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden. ²In diesem Fall muss durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb von sechs Monaten ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt werden.
- (11) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. ³Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v. H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. ⁴Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

§ 7

Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) ¹Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr, sofern sie über 22 Uhr hinaus andauert, und 6 Uhr.
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplannturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Mitarbeiter erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten - je Stunde
- a) für Überstunden
 - in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30 v. H.,
 - in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15 v. H.,
 - b) für Nachtarbeit 20 v. H.,
 - c) für Sonntagsarbeit, die nicht im Zusammenhang mit dem Gottesdienst oder anderen öffentlichen Gemeindeveranstaltungen steht oder die Mitwirkung an gottesdienstlichen Feiern betrifft, sowie für Arbeit an einem Ruhetag, der als freier Tag anstelle des Sonn- oder Feiertags gewährt wird, 25 v. H.,
 - d) bei Feiertagsarbeit 35 v. H.,
 - e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v. H.,
 - f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, 20 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³In den Fällen der Buchstaben d), e) und f) besteht kein Anspruch auf Zeitzuschläge für Arbeit, die im Zusammenhang mit dem Gottesdienst oder mit anderen öffentlichen Gemeindeveranstaltungen an gesetzlichen Feiertagen geleistet wird, wenn diese auf einen Sonntag fallen oder zugleich kirchliche Feiertage sind. ⁴Beim Zusammenreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁵Auf Wunsch der Mitarbeiter können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktoriert) und ausgeglichen werden. ⁶Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden.

²Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

(2) ¹Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, der Mitarbeiter jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält der Mitarbeiter für Überstunden (§ 7 Absatz 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats - möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats - nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. ³Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(3) ¹Für Mitarbeiter der Entgeltgruppen 15 und 15 Ü sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. ²Mitarbeiter der Entgeltgruppen 13, 13 Ü und 14 im Konsistorium und in rechtlich unselbstständigen landeskirchlichen Werken erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Mitarbeiter im Konsistorium bzw. im rechtlich unselbstständigen landeskirchlichen Werk angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Mitarbeiter durch das Tabellenentgelt abgegolten. ³Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14 und 15 und 15 Ü eingruppiert sind.

(4) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4:

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

(5) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. ²Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. ⁵Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 7 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. ⁶Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (zum Beispiel in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der

Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden.⁷Absatz 1 Satz 5 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist.⁸Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 5:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

(6) ¹Die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wird entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet. ²Die Bewertung darf 15 v. H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v. H. nicht unterschreiten.

³Die nach dem vorstehenden Unterabsatz errechnete Arbeitszeit ist grundsätzlich bis zum Ende der folgenden drei Kalendermonate durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. ⁴Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. ⁵Für die Zeit des Freizeitausgleichs wird die Vergütung (§ 15) einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

⁶Soweit ein Freizeitausgleich gemäß dem vorstehenden Unterabsatz nicht möglich ist, wird für die nach Maßgabe des Unterabsatzes 2 als Arbeitszeit gewertete Zeit die Überstundenvergütung (Absatz 1) gezahlt.

⁷Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit werden Zeitzuschläge nicht gewährt.

⁸Das Bereitschaftsdienstentgelt kann, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen (Absatz 1 Satz 5), im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter im Verhältnis 1:1 in Freizeit (faktoriert) abgegolten werden. ⁹Weitere Faktorisierungsregelungen können in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen werden.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 6:

Unabhängig von den Vorgaben des Absatzes 6 kann der Arbeitgeber einen Freizeitausgleich anordnen, wenn dies zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist.

(7) ¹Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. ²Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(8) ¹Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. ²Mitarbeiter, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

§ 9

Bereitschaftszeiten

(1) ¹Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung. ²Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit re-

gelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

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

³Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

- (2) Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung.
- (3) Für Haus- und Kirchwarte sowie Hausmeister gilt Absatz 1 entsprechend; Absatz 2 findet keine Anwendung.

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1 und 2:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10 Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 7) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 8) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) ¹In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Dienststelle oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Mitarbeiter der Dienststellenteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 6 und Absatz 4 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 5 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Der Mitarbeiter entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 beziehungsweise Satz 2 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
 - b) Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Mitarbeiter;
 - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel an sogenannten Brückentagen) vorzusehen;
 - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) ¹Der Arbeitgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und - bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers - eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 11

Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die bisher vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
- ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
- (2) Mitarbeiter, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher vollbeschäftigten Mitarbeitern auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

¹Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7 und 8) möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. ²In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 10 verzichtet werden. ³Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Absatz 5 enthalten. ⁴Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12 Eingruppierung

[Derzeit nicht besetzt.]

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

[Derzeit nicht besetzt.]

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird Mitarbeitern vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) ¹Die persönliche Zulage bemisst sich für Mitarbeiter in den Entgeltgruppen 9 bis 15 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für den Mitarbeiter bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. ²Für Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v. H. des individuellen Tabellenentgelts des Mitarbeiters; bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe gilt Satz 1 entsprechend.

§ 15 Tabellenentgelt

¹Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe nach Anlage A.

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.
- (2) ¹Bei der Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügen Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. ³Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. ⁴Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neuein-

stellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.
2. Berufspraktika gelten grundsätzlich nicht als Zeiten des Erwerbs einschlägiger Berufserfahrung, wenn sie Voraussetzung für den Berufsabschluss sind. Dieses gilt nicht für Praktika, die nach erfolgreicher Ablegung der Prüfung und zum Zwecke der Anerkennung durchgeführt werden, insbesondere für den Beruf
 - a) des Sozialarbeiters, Sozialpädagogen und Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter, Sozialpädagoge bzw. Heilpädagoge vorauszugehen hat,
 - b) des pharmazeutisch-technischen Assistenten während der praktischen Tätigkeit nach § 6 des Gesetzes über den Beruf des pharmazeutisch-technischen Assistenten in der Neufassung vom 23. September 1997 (BGBl. I S. 2349),
 - c) der Erzieherin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin vorauszugehen hat,
 - d) der Kinderpflegerin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung vorauszugehen hat,
 - e) des Masseurs und medizinischen Bademeisters während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über die Berufe in der Physiotherapie (Masseur- und Physiotherapeutengesetz – MPhG) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084),
 - f) des Rettungsassistenten während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über den Beruf der Rettungsassistentin und des Rettungsassistenten (Rettungsassistentengesetz – RettAssG) vom 10. Juli 1989 (BGBl. I S. 1384).

Unabhängig davon kann in einem Praktikum einschlägige Berufserfahrung erworben werden, wenn dieses unter mit einem Arbeitsverhältnis vergleichbaren Bedingungen durchgeführt wird.

3. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.

(3) ¹Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,

- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

²Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

- (4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt.
- (5) ¹Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Mitarbeitern abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. ²Mitarbeiter mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. ³Die Zulage kann befristet werden. ⁴Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

§ 17

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Mitarbeiter erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.
- (2) ¹Bei Leistungen der Mitarbeiter, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 beziehungsweise 3 ist eine für die Dienststelle oder Einrichtung zu bildende Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder dieser Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt. ⁶Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2:

¹Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 18) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. ²Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 6:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

- (3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

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

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Mitarbeitern, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonmitarbeiter), sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

⁴Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25,73 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 51,45 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 25,73 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 51,45 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁵Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. § 24 Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 18 Leistungsentgelt

- (1) ¹Ab dem 1. Januar 2009 wird ein Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt eingeführt. ²Die Zielgröße ist 8 v. H. ³Bis zu einer anderen Vereinbarung wird ein Gesamtvo-

lumen von 1 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller Mitarbeiter des jeweiligen Arbeitgebers für das Leistungsentgelt zur Verfügung gestellt.

Protokollerklärung zu § 18 Absatz 1 Satz 3:

¹Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die bei Überleitung festgesetzten individuellen Zwischenstufen, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind.

²Nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Mitarbeiter.

(2) Es besteht die Verpflichtung, die Leistungsentgelte jährlich auszuzahlen.

(3) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(4) Die Mitarbeiter erhalten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember ab dem Jahr 2009 12 v. H. des Tabellenentgelts ausgezahlt, das für den Monat September desselben Jahres jeweils zusteht.

(5) Abweichend von Absatz 4 kann in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung vereinbart werden, dass das Gesamtvolumen des Leistungsentgeltes zusätzlich zur Jahressonderzahlung nicht gleichmäßig auf alle Mitarbeiter gleichmäßig verteilt, sondern nach vorgegebenen Leistungskriterien ausgeschüttet wird.

Protokollerklärungen zu § 18:

1. ¹Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. ²Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung beziehungsweise durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.

2. ¹Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. ²Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.

**§ 19
Zuschläge**

(1) ¹Mitarbeiter haben für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG) gezahlt wird, Anspruch auf Kinderzuschlag in Höhe von 100 € im Monat.

²Ist der Mitarbeiter einem Kind zum Unterhalt verpflichtet und erhält er wegen des Vorrangs eines anderen Kindergeldberechtigten das Kindergeld nicht, wird der Kinderzuschlag abweichend von Satz 1 gezahlt, wenn der Mitarbeiter nachweist, dass er seiner Unterhaltsverpflichtung gegenüber dem Kind nachkommt.

³Sind mehrere Mitarbeiter im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages für dieselben Kinder kinderzuschlagsberechtigt, werden die Kinderzuschläge nur einmal gezahlt, an den tatsächlichen Empfänger des Kindergeldes.

⁴Der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber jede Änderung des Anspruchs auf Kindergeld und des Kindergeldbezuges unverzüglich anzuzeigen.

- (2) ¹Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. ²Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind, das der Eingruppierung zugrunde liegt. ³Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge richten sich nach Anlage B.

§ 20 Jahressonderzahlung

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

- (2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt

E 1 bis E 8	84 v. H.
E 9 bis E 11	70 v. H.
E 12 bis E 13	48 v. H.
E 14 bis E 15	33 v. H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3. ²Für die Anwendung des Satzes 1 werden Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Ü bei einem Bezug des Tabellenentgelts aus den Stufen 2 und 3 der Entgeltgruppe 13, im Übrigen der Entgeltgruppe 14 zugeordnet.

- (3) ¹Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 ist das monatliche Entgelt, das den Mitarbeitern in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. ³Bei Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. ⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:

¹Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. ²Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

- (4) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bzw. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

³Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate, in denen Mitarbeitern nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

- (5) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.
- (6) ¹Mitarbeiter, die bis zum 31. Juli 2007 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. ²In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 21

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3:

1. ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.
2. ¹Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁴Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.

⁴Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v. H. des Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) ¹Werden Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne des § 3 Absatz 2 und des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:

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

- (2) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Mitarbeiter für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Bei Mitarbeitern, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

- (3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)

- a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
- b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. ³Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

- (4) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Mitarbeiter eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Mitarbeiter finanziert ist. ³Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Mitarbeiter gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁴Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 23 Besondere Zahlungen

- (1) ¹Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. ²Für vollbeschäftigte Mitarbeiter beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. ³Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Mitarbeiter Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) ¹Mitarbeiter erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)
- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
 - b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.
- ²Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.
- (3) ¹Beim Tod von Mitarbeitern deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.
- (4) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die Bestimmungen, die für die Kirchenbeamten jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am 16. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. ³Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. ⁴Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärung zu § 24 Absatz 1:

Teilen Mitarbeiter ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter entspricht.
- (3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) ¹Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. ³Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

§ 25

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) ¹Der Mitarbeiter wird bei Erfüllung der hierfür bestehenden Voraussetzungen zur Erlangung einer Anwartschaft auf zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt versichert. ²Die Bedingungen dieser zusätzlichen Altersversorgung ergeben sich aus der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse. ³Ob und inwieweit Mitarbeiter, die nicht bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt versichert sind und dort auch nicht mehr versichert werden können, zusatzversorgungsberechtigt sind, richtet sich nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Zusatzversorgung der nicht bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt versicherten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Ordnung der kirchlichen Zusatzversorgung - ZVO EKIBB) vom 30. Mai 1994.

Übergangsbestimmung:

¹Mitarbeiter im Bereich der früheren Region Ost, die die Wartezeit im Sinne der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt nicht mehr erfüllen können oder die am 1. Januar 1997 bereits das 50. Lebensjahr vollendet und zu diesem Zeitpunkt eine berücksichtigungsfähige kirchliche Dienstzeit von mindestens zehn Jahren erreicht haben, erhalten bei Erfüllung der Voraussetzungen der Ordnung der kirchlichen Zusatzversorgung vom 30. Mai 1994 Zusatzversorgung nach dieser Ordnung als Leistungen der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg. ²Nach näherer Regelung in der vorstehend genannten Zusatzversorgungsordnung kann diese auch auf im Gebiet der früheren Region West beschäftigte Mitarbeiter aus der früheren Region Ost angewandt werden, soweit die Mitarbeiter bis einschließlich Januar 1997 Vergütung oder Lohn nach dem kirchlichen Osttarif erhalten haben und im Übrigen die in Satz 1 angegebenen Voraussetzungen erfüllen.

- (2) ¹Der Mitarbeiter einer Kirchengemeinde, eines Kirchenkreises, eines Kirchlichen Verbandes oder einer sonstigen Körperschaft im Sprengel Görlitz wird bei Erfüllung der hierfür bestehenden Voraussetzungen zur Erlangung einer Anwartschaft auf zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Dortmund versichert. ²Die Bedingungen dieser zusätzlichen Altersversorgung ergeben sich aus der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse.

Übergangsbestimmung

Für Mitarbeiter gemäß Absatz 2, die vor dem 1. Januar 1997 eingestellt wurden und zu diesem Zeitpunkt das 50. Lebensjahr vollendet und zu diesem Zeitpunkt eine berücksichtigungsfähige ununterbrochene Dienstzeit von mindestens 10 Jahren erreicht hatten, richtet sich der Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den Bestimmungen der Verordnung über die kirchliche Altersversorgung (KAVV) in der EKV vom 27. November 1996 in der jeweils geltenden Fassung.

- (3) Bestehende Versicherungsverhältnisse bleiben unberührt.

- (4) ¹Mitarbeiter, die bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt oder bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Dortmund versichert sind, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass gemäß § 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung von ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für ihre zusätzliche Altersversorgung verwendet werden. ²Durch Vereinbarung zwischen dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber kann die Grenze von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze überschritten werden. ³Die in diesem Fall anfallende Pauschalbesteuerung ist vom Mitarbeiter zu tragen. ⁴Die umzuwandelnden Entgelte müssen jährlich mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV betragen.

Die Durchführung des Anspruchs erfolgt durch die Kirchliche Zusatzversorgungskasse, bei der der Mitarbeiter pflichtversichert ist, gemäß den Bedingungen, die sich aus der jeweiligen Satzung der Kasse ergeben.

¹Die in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannte Möglichkeit besteht auch für Mitarbeiter mit einer Anwartschaft auf eine Zusatzrente gemäß § 41a der Ordnung der kirchlichen Zusatzversorgung - ZVO EKIBB, die in die Rückdeckungsversicherung bei der VERKA - Kirchliche Pensionskasse VVaG - einbezogen sind.

²Für diese Mitarbeiter erfolgt die Durchführung des Anspruchs durch die VERKA - Kirchliche Pensionskasse VVaG - gemäß dem zwischen dieser und der Evangelischen Kirche in Deutschland geschlossenen Rahmenvertrag vom 15.11.1996 und dem 1. Nachtrag hierzu vom 28.6.2002/2.7.2002, dem die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg beigetreten ist.

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26 Erholungsurlaub

- (1) ¹Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

bis zum vollendeten 35. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
bis zum vollendeten 45. Lebensjahr	29 Arbeitstage und
nach dem vollendeten 45. Lebensjahr	31 Arbeitstage.

³Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Mitarbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. ⁴Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. ⁵Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁶Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁷Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Satz 7:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 27 Zusatzurlaub

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

110 Nachtarbeitsstunden - 1 Arbeitstag

220 Nachtarbeitsstunden - 2 Arbeitstage

330 Nachtarbeitsstunden - 3 Arbeitstage

440 Nachtarbeitsstunden - 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

- (2) Die Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens
- 150 Nacharbeitsstunden - 1 Arbeitstag
 - 300 Nacharbeitsstunden - 2 Arbeitstage
 - 450 Nacharbeitsstunden - 3 Arbeitstage
 - 600 Nacharbeitsstunden - 4 Arbeitstage
- Zusatzurlaub im Kalenderjahr.
- (3) Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub ab der jeweils zweiten Stufe um einen Arbeitstag.
- (4) 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 Kalenderjahres.

§ 28 Sonderurlaub

- (1) ¹Wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, soll auf Antrag in den folgenden Fällen Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gewährt werden:
- a) tatsächliche Betreuung und Pflege eines Kindes unter 18 Jahren, für das das Sorgerecht besteht,
 - b) tatsächliche Betreuung und Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.
- ²Darüber hinaus kann Sonderurlaub aus wichtigem Grund gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (2) ¹Die Zeit des Sonderurlaubs nach Absatz 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 34 Absatz 3. ²Hiervon abweichend wird die Zeit des Sonderurlaubs auf die Beschäftigungszeit angerechnet, wenn und soweit der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

§ 29 Arbeitsbefreiung

- (1) ¹Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:
- a) Eheschließung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters mit kirchlicher Trauung

ein Arbeitstag,

- b) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes
ein Arbeitstag,
- c) Taufe, Konfirmation oder Erstkommunion eines Kindes des Mitarbeiters
ein Arbeitstag,
- d) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils
zwei Arbeitstage,
- e) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort
ein Arbeitstag,
- f) 25- und 40-jähriges Dienstjubiläum
ein Arbeitstag,
- g) schwere Erkrankung
- aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt
1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
- bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,
bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr,
- cc) einer Betreuungsperson, wenn Mitarbeiter deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen,
bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.
- h) Ärztliche Behandlung von Mitarbeitern, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,
erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegzeiten,
- i) zur Teilnahme an Gottesdiensten am Reformationstag und am Buß- und Betttag
jeweils drei Arbeitsstunden.

²Eine Freistellung nach Buchstabe g erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- (2) ¹Mitarbeiter erhalten für jedes Kind, das in ihren Haushalt aufgenommen ist, und für das ihnen das Sorgerecht zusteht, jeweils unter Fortzahlung des Entgelts einen Arbeitstag im

Kalenderjahr Arbeitsbefreiung. ²Die Dauer der Arbeitsbefreiung beträgt höchstens ein Fünftel der für den Mitarbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. ³Die Arbeitsbefreiung kann nicht auf ein Folgejahr übertragen werden. ⁴Sie steht, auch bei mehreren, sich anschließenden Beschäftigungsverhältnissen, im Kalenderjahr nur einmal zu. ⁵Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung kann nicht abgegolten werden.

- (3) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Mitarbeiter Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Mitarbeiter haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

⁴Der vorstehende Unterabsatz 1 gilt entsprechend für die Erfüllung der sich aus dem evangelischen Kirchenrecht ergebenden Pflichten, soweit diese eine Arbeitsbefreiung erforderlich machen.

⁵Soweit keine dienstlichen Gründe entgegenstehen, wird der Mitarbeiter für die Teilnahme an dem Deutschen Evangelischen Kirchentag oder einem von der Landeskirche oder vom Kirchenkreis durchgeführten Kirchentag für die Dauer der notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt.

- (4) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 4 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).

- (5) ¹Den gewählten Vertretern der Mitarbeitervereinigungen kann auf Antrag für Tagungen der satzungsgemäßen Organe oder überregionaler Zusammenschlüsse auf Anfordern der vertragschließenden Mitarbeitervereinigungen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge bis zu acht Arbeitstagen im Jahr gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Belange dem entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Tarifvertragsparteien Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

³In Ausnahmefällen kann den Mitgliedern der Verhandlungskommissionen der Mitarbeitervereinigungen auch für die Vorbereitung der Tarifverhandlungen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt werden.

- (6) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (7) In Fällen der Absätze 1 bis 6 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

- (1) Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen.
- (2) ¹Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt. ²Mitarbeiter mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Begründung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) ¹Vor Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss gekündigt werden.
- (5) ¹Eine ordentliche arbeitgeberseitige Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen zum Schluss eines Kalendermonats,
von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

³Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von dem Mitarbeiter verschuldet oder veranlasst war. ⁴Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu § 30 Absatz 5:

Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

- (6) Die §§ 31 und 32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

§ 31 Führung auf Probe

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. ³Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 32 Führung auf Zeit

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
 - a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
 - b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Absatz 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2. ³Nach Fristablauf erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag und die Zulage entfallen.

§ 33

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
- a) mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Mitarbeiter voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet, beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Mitarbeiter nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) ¹Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines Vertrauensärztin/Vertrauensarztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) ¹Soll der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist. ³Satz 2 gilt entsprechend für Mitarbeiter, die nach dem in Absatz 1 Buchstabe a genannten Zeitpunkt eingestellt werden.

§ 34

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,

von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) ¹Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. ²Soweit Mitarbeiter nach den bis zum 31. Juli 2008 anzuwendenden Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

Protokollnotiz:

Ein Austritt aus der evangelischen Kirche ist ein wichtiger Grund für eine personenbedingte Kündigung.

- (3) ¹Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. ³Wechseln Mitarbeiter zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. ⁴Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen kirchlichen Arbeitgeber.

Protokollnotizen zu § 34 Absatz 3:

1. Als andere kirchliche Arbeitgeber im Sinne des Satzes 4 gelten hierbei ausschließlich die Evangelische Kirche in Deutschland, die Union Evangelischer Kirchen in der EKD, die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands, die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, deren Kirchengemeinden und sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, ferner missionarische, diakonische oder sonstige kirchliche Werke und Einrichtungen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie Anstalten und Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einem gliedkirchlichen Diakonischen Werk angeschlossen sind, ohne Rücksicht auf deren Rechtsform.
2. Ein Wechsel im Sinne des Absatzes 3 Satz 3 und 4 liegt nicht vor, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen im Sinne des Absatzes 3 ein oder mehrere Werkzeuge - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werkzeuge - liegen, in denen das eine oder das andere Arbeitsverhältnis nicht bestand. Die Unterbrechung ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem zwischen diesen Arbeitsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

§ 35 Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Mitarbeiter Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer seiner Tätigkeit; es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen kann der Mitarbeiter auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Mitarbeiter ein Zeugnis über Art und Dauer seiner Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VI Besondere Vorschriften

§ 36 Schlichtungsausschuss

- (1) ¹Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis wird ein Schlichtungsausschuss eingerichtet. ²Der Schlichtungsausschuss wirkt auf eine gütliche Beilegung des Streites hin. ³Die Verhandlungen vor dem Schlichtungsausschuss sind nicht öffentlich. ⁴Vor einer Verhandlung vor dem Arbeitsgericht soll der Schlichtungsausschuss angerufen werden, es sei denn, beide Parteien verzichten auf die Anrufung. ⁵Die Anrufung des Schlichtungsausschusses hemmt nicht die Frist für die Einreichung der Klage beim Arbeitsgericht.
- (2) Über die Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuss ist ein Protokoll zu führen, das von den Mitgliedern des Schlichtungsausschusses und, wenn es zu einer gütlichen Einigung kommt, auch von den Parteien unterschrieben werden soll.
- (3) ¹Der Schlichtungsausschuss besteht aus zwei Kammern. ²Jede Kammer setzt sich zusammen aus einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern. ³Als Beisitzer gehören der Kammer je ein von den vertragschließenden Mitarbeitervereinigungen benannter Arbeitnehmervertreter und ein von der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz benannter Vertreter der kirchlichen Dienststellen an.
- (4) ¹Die Vorsitzenden der Kammern des Schlichtungsausschusses und ihre Vertreter müssen die Befähigung zum Richteramt haben und dürfen nicht im Dienst der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz oder einer ihrer Körperschaften, Werke oder Einrichtungen stehen. ²Sie werden von der Kirchenleitung im Einvernehmen mit den vertragschließenden Mitarbeitervereinigungen für die Dauer von vier Jahren berufen.
- (5) ¹Die Beisitzer sollen zu kirchlichen Ämtern in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz wählbar sein. ²Die vertragschließenden Mitarbeitervereinigungen und das Konsistorium der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz teilen der Geschäftsstelle des Schlichtungsausschusses die Namen der von ihnen als Beisitzer bestimmten Personen mit. ³In der Regel werden die Beisitzer jeweils für das anhängige Schlichtungsverfahren benannt. ⁴Mit Zustimmung der Vorsitzenden der Kammern kann statt dessen der Geschäftsstelle auch eine Namensliste eingereicht werden, auf deren Grundlage die Geschäftsstelle die Einladung des an einem Verfahren mitwirkenden Beisitzers besorgt. ⁵Die beteiligten Mitarbeitervereinigungen verständigen sich untereinander darüber, in welcher Weise sie die an den Schlichtungsverfahren mitwirkenden Beisitzer der Arbeitnehmerseite bestimmen.
- (6) Ein Mitglied des Schlichtungsausschusses ist von der Ausübung seines Amtes ausgeschlossen, wenn es
 - a) selbst Beteiligter ist,
 - b) Ehegatte, Verlobter oder Vormund eines Beteiligten ist oder gewesen ist,

- c) mit einem Beteiligten verwandt oder verschwägert ist,
 - d) im vorausgegangenen Verfahren mitgewirkt hat, oder
 - e) wenn Angelegenheiten der eigenen Dienststelle verhandelt werden.
- (7) ¹Die Vorsitzenden der beiden Kammern verständigen sich über eine Geschäftsordnung für den Schlichtungsausschuss, in der insbesondere die Geschäftsverteilung zwischen den Kammern geregelt wird. ²Die Geschäftsverteilung bedarf der Zustimmung der vertragschließenden Parteien.
- (8) Das Konsistorium der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz richtet für den Schlichtungsausschuss eine Geschäftsstelle ein, die auch die anfallenden Schreibarbeiten ausführt.
- (9) Die Kosten des Schlichtungsverfahrens mit Ausnahme der den Parteien entstehenden Kosten trägt die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz.

§ 37 Ausschlussfrist

- (1) ¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

Abschnitt VII Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 38 Begriffsbestimmungen

- (3) Sofern auf die Begriffe „Betrieb“, „betrieblich“ oder „Betriebspartei“ Bezug genommen wird, gilt die Regelung für Dienststellen sowie für Parteien nach dem Mitarbeitervertretungsrecht entsprechend; es sei denn, es ist etwas anderes bestimmt.
- (4) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Schiedsstelle vor.
- (5) Leistungsgeminderte Mitarbeiter sind Mitarbeiter, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Absatz 5) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.
- (6) ¹Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Mitarbeiter, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. ²Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Mitarbeiter, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

§ 39
In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2008 in Kraft. ²Abweichend von Satz 1 treten § 18 und § 27 am 1. Januar 2009 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag oder Teile dieses Tarifvertrages können von jeder der beiden Tarifvertragsparteien mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2010. Abweichend von Satz 1 ist Anlage A frühestens zum 30. Juni 2009 kündbar.

B. Sonderregelungen

§ 40
**Sonderregelungen für Mitarbeiter
als Lehrkräfte**

Nr. 1
Zu § 1 - Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (zum Beispiel Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen).

Protokollerklärung:

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

Nr. 2
Zu Abschnitt II - Arbeitszeit -

¹Die §§ 6 bis 10 finden keine Anwendung. ²Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Kirchenbeamten in der jeweils geltenden Fassung. ³Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

Nr. 3
Zu Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung

- (1) ¹Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. ²Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. ³Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.
- (2) ¹Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Kirchenbeamten. ²Sind entsprechende Kirchenbeamte nicht vorhanden, regeln dies die Betriebsparteien.

Nr. 4
Zu Abschnitt V - Befristung und Beendigung des
Arbeitsverhältnisses -

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.
- (2) Abweichend von § 34 Absatz 1 Satz 2 ist die ordentliche Kündigung mit der nach der Beschäftigungszeit jeweils maßgebenden Frist nur zum 31.01., 30.04., 31.07. oder 31.10. eines Kalenderjahres zulässig.

§ 41
Sonderregelungen für Lehrkräfte im Religionsunterricht

Nr. 1
Zu § 6 Absatz 1 – Arbeitszeit der Lehrkräfte im Religionsunterricht

- (1) Die regelmäßige Pflichtstundenzahl (Zahl der zu leistenden Unterrichtsstunden) beträgt bei Vollbeschäftigung - ohne Berücksichtigung von individuellen Stundenermäßigungen - 25 Unterrichtsstunden pro Woche.
- (2) ¹Kann die dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Beschäftigungsumfang entsprechende Zahl von Unterrichtsstunden pro Woche in einem Schulhalbjahr oder Schuljahr nicht übertragen werden und ist kein Ausgleich durch die Übernahme von Vertretungen einschließlich Vertretungsbereitschaft möglich, so erhöht sich im nächsten Schulhalbjahr bzw. Schuljahr die Zahl der Unterrichtsstunden pro Woche entsprechend. ²Die Zahl der Unterrichtsstunden pro Woche im nächsten Schulhalbjahr bzw. Schuljahr darf jedoch 26 Unterrichtsstunden nicht überschreiten.

Nr. 1a
Ermäßigungsstunden

- (1) Die wöchentliche Pflichtstundenzahl nach Nr. 1 Absatz 1 ist bei einem arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang von mindestens 75 v. H. der Pflichtstundenzahl eines vergleichbaren Vollbeschäftigten und bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen um folgende Ermäßigungsstunden zu vermindern:
 - aus Altersgründen
 - a) um 1 Unterrichtsstunde für Lehrkräfte ab dem Schuljahr, das dem Schuljahr folgt, in dem die Lehrkräfte das 56. Lebensjahr vollendet haben,
 - b) um 2 Unterrichtsstunden für Lehrkräfte ab dem Schuljahr, das dem Schuljahr folgt, in dem die Lehrkräfte das 59. Lebensjahr vollendet haben,
 - c) um 3 Unterrichtsstunden für Lehrkräfte ab dem Schuljahr, das dem Schuljahr folgt, in dem die Lehrkräfte das 62. Lebensjahr vollendet haben,
 - bei Vorliegen einer nach dem Sozialgesetzbuch IX anerkannten Schwerbehinderung
 - d) um 2 Unterrichtsstunden für schwerbehinderte Lehrkräfte mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 50 und 60 v. H.,

- e) um 3 Unterrichtsstunden für schwerbehinderte Lehrkräfte mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 70 v. H. und 80 v. H.,
- f) um 4 Unterrichtsstunden für schwerbehinderte Lehrkräfte mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 90 v. H. und 100 v. H.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Buchstabe a bis c:

Soweit Lehrkräften im Religionsunterricht auf Grundlage der bis zum 31. Juli 2008 bestehenden Regelungen, insbesondere der Arbeitgeberrichtlinien, bereits Altersermäßigungen in einem Umfang gewährt werden/wurden, der über den in Absatz 1 Buchstabe a bis c genannten hinausgeht/hinausging, ist die bereits erreichte Ermäßigungsstundenzahl weiter zu gewähren, längstens jedoch, bis der Lehrkraft nach Absatz 1 Buchstabe a bis c ein höherer Anspruch auf Altersermäßigung zusteht.

- (2) ¹Bei einem arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang von mindestens der Hälfte, aber weniger als 75 v. H. eines vergleichbaren Vollbeschäftigten werden die unter Absatz 1 geregelten Ermäßigungsstunden zur Hälfte gewährt. ²Beträgt der arbeitsvertraglich vereinbarte Beschäftigungsumfang im Religionsunterricht weniger als 50 v. H. eines vergleichbaren Vollbeschäftigten, aber mindestens sechs Unterrichtswochenstunden, werden die Ermäßigungsstunden nach Satz 1 auch dann gewährt, wenn infolge einer weiteren Tätigkeit bei einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber insgesamt ein Beschäftigungsumfang von mindestens 80 v. H. einer Vollbeschäftigung besteht.
- (3) Die Ermäßigung aus Altersgründen entfällt bei einer Beschäftigung während des Rentenbezuges (Rente wegen Alters).

Nr. 1b
Anrechnungsstunden

¹Die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Pflichtstundenzahl – ohne Berücksichtigung von individuellen Stundenermäßigungen nach Nr. 1b - ist bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen um folgende Anrechnungsstunden zu vermindern:

- a) um 1 Unterrichtsstunde bei Erteilung von Unterricht an 2 Schulen,
 - wenn mindestens sieben Stunden planmäßiger Unterricht an jeder Schule zu erteilen sind, oder
 - wenn an mindestens einem Tag in der Unterrichtswoche Unterricht an beiden Schulen zu erteilen ist;
- b) um 2 Unterrichtsstunden bei Erteilung von Unterricht an 3 Schulen.

²Eine Tätigkeit an einer Schule im Sinne von Buchstabe a oder b liegt auch dann vor, wenn Religionsunterricht an einer Schule vertretungsweise für mindestens einen Monat lang erteilt wird.

³Schulen, die in Personalunion geführt werden und benachbart sind, gelten als eine Schule.

Protokollnotiz zu Nrn. 1a und 1b:

Aus persönlichen Gründen oder wegen der Übernahme besonderer Aufgaben oder wegen der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen können im Einzelfall zwischen der ARU und der zuständigen Mitarbeitervertretung weitere Anrechnungsstunden gewährt werden.

Nr. 2

Zu Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung –

¹Der Urlaubsanspruch der Lehrkräfte im Religionsunterricht wird durch die Schulferien abgegolten. ²Während der den Urlaubsanspruch übersteigenden Ferienzeit können sie aus zwingenden dienstlichen Gründen zu Dienstleistungen herangezogen werden.

Nr. 3

Zu Abschnitt V – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft im Religionsunterricht das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.
- (2) Abweichend von § 34 Absatz 1 Satz 2 ist die ordentliche Kündigung mit der nach der Beschäftigungszeit jeweils maßgebenden Frist nur zum 31.01., 30.04., 31.07. oder 31.10. eines Kalenderjahres zulässig.

§ 42

Sonderregelungen für Kirchenmusiker

Zu Abschnitt II – Arbeitszeit an Sonntagen, kirchlichen und gesetzlichen Feiertagen –

¹§ 6 Absatz 3 Satz 2 findet keine Anwendung. ²In jedem Vierteljahr soll dem Kirchenmusiker ein dienstfreies Wochenende (Samstag und Sonntag) gewährt werden.

§ 43

Sonderregelungen für Saisonmitarbeiter

Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit beschäftigt werden (Saisonmitarbeiter).

Zu § 34 Absatz 3 – Beschäftigungszeit –

- (1) ¹Als Beschäftigungszeit gilt nur die bei dem Arbeitgeber verbrachte, arbeitsvertraglich vereinbarte Beschäftigung. ²Dies gilt in den Fällen von Saisonmitarbeitern, mit denen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Maßgabe vereinbart ist, dass sie jeweils während der Saison beschäftigt werden. ³§ 34 Absatz 3 Satz 3 bleibt unberührt.
- (2) Die saisonübliche Nichtbeschäftigung gilt hinsichtlich des Jubiläumsgeldes gemäß § 23 Absatz 2 nicht als Unterbrechung der Beschäftigungszeit.

§ 44

Sonderregelung für Mitarbeiter, die mit der Durchführung oder Begleitung von Gruppenfahrten, Rüst- oder Freizeiten einschließlich Heim- oder Lageraufenthalten beauftragt sind

Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

- (1) Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter, die nach ihrer Dienstanweisung oder auf Grund eines besonderen Auftrages ihres Arbeitgebers Gruppenfahrten zu Erholungs-

zwecken, Rüst- oder Freizeiten einschließlich Heim- oder Lageraufenthalt durchführen oder Aufsichts- und Betreuungsfunktionen bei solchen Veranstaltungen wahrnehmen.

- (2) Diese Sonderregelungen gelten nicht für Lehrkräfte und Lehrkräfte im Religionsunterricht, die unter die Sonderregelungen des § 40 und des § 41 fallen.

Nr. 2

Zu §§ 6, 7, 8, 9 und 24 Absatz 2 – Arbeitszeit, Zeitzuschläge und Überstundenvergütung, Vergütung Nichtvollbeschäftigter –

- (1) Abweichend von den §§ 6,7,8,9 und 24 Absatz 2 gelten die nachfolgenden Regelungen.
- (2) ¹Für die Dauer der Gruppenfahrt, Rüst- oder Freizeit, des Heim- oder Lageraufenthalts einschließlich der Reisetage gilt die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten als Arbeitszeit; für sonst teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter gilt dies unter der Voraussetzung, dass sie für die Dauer der Veranstaltung wie vollbeschäftigte Mitarbeiter eingesetzt sind. ²Die über die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit hinaus für die Wahrnehmung der Aufsichts- und Betreuungsfunktionen aufgewandte Zeit wird mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von 10 Stunden täglich.
- (3) ¹Die über die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit soll unverzüglich nach Beendigung der Fahrt, Rüst- oder Freizeit, spätestens jedoch bis zum Ende der folgenden zwei Kalendermonate durch entsprechende Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden. ²Ein Zeitzuschlag (Überstundenzuschlag) wird nicht gewährt. ³Soweit ein Freizeitausgleich nicht möglich ist, sind die Mehrarbeitsstunden zu bezahlen.

Nr. 3

Zu § 23 Absatz 4 – Reisekosten, Trennungsgeld –

- (1) Der § 23 Absatz 4 findet für die Zeit der Gruppenfahrt, Rüst- oder Freizeit keine Anwendung.
- (2) ¹Der Mitarbeiter erhält für die Dauer und im Rahmen der Gruppenfahrt, Rüst- oder Freizeit freie Fahrt und freie Unterkunft. ²Die Kosten der Verpflegung trägt er in Höhe der häuslichen Ersparnis im Sinne des Reisekostenrechts selbst.

§ 45

Sonderregelungen für Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister

Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister einschließlich Schulhausmeister.

Nr. 2

Zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit –

¹Die regelmäßige Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft beträgt durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich. ²Innerhalb dieses Arbeitszeitrahmens soll die Zeit, in der die eigentliche Arbeitsleistung erbracht wird, im Jahresdurchschnitt 39 Wochenstunden betragen.

Nr. 3
Zu §§ 7 und 8 – Überstunden –

Die über die regelmäßige Arbeitszeit (Nr. 2) geleisteten Arbeitsstunden werden zur Hälfte als Überstunden gewertet.

Berlin, den 9. Juli 2008

(L.S.)

Evangelische Kirche
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
Kirchenleitung

.....
Dr. Wolfgang Huber

Gewerkschaft Kirche und Diakonie
Landesverband Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz

.....
Friedemann Claus

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Berlin-Brandenburg

.....
Stumpenhusen

.....
Güttner-Mayer

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Berlin Landesverband Brandenburg

.....
Seggelke

.....
Holger Dehring

.....
Günther Fuchs

Anhang zu § 16

Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Mitarbeiter

I.

Abweichend von § 16 Absatz 1 ist Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
- Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb KMT/Art. 3 ARVO/KAVO,
 - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vc KMT/Art. 3 ARVO/KAVO (vorhandene Mitarbeiter),
 - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus VI b KMT/Art. 3 ARVO/KAVO (Lehrkräfte, vorhandene Mitarbeiter),
 - Lohngruppe 9 KMT/Art. 3 ARVO/KAVO;
- b) in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
- Vergütungsgruppe VIII mit und ohne Aufstieg nach VII KMT/Art. 3 ARVO/KAVO sowie nach Aufstieg aus IXa/IXb KMT/Art. 3 ARVO/KAVO,
 - Lohngruppe 3 nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 und 2a KMT/Art. 3 ARVO/KAVO (vorhandene Mitarbeiter),
 - Lohngruppe 2a nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach Lohngruppe 3 KMT/Art. 3 ARVO/KAVO (vorhandene Mitarbeiter),
 - Lohngruppe 2 mit Aufstiegen nach Lohngruppe 2a und 3 MT/Art. 3 ARVO/KAVO;
- c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
- Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X KMT/Art. 3 ARVO/KAVO (vorhandene Mitarbeiter),
 - Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb KMT/Art. 3 ARVO/KAVO,
 - Vergütungsgruppe X KMT/Art. 3 ARVO/KAVO (vorhandene Mitarbeiter),
 - Lohngruppe 1a KMT/Art. 3 ARVO/KAVO (vorhandene Mitarbeiter), Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach Lohngruppe 1a KMT/Art. 3 ARVO/KAVO.

Protokollerklärung zu Anhang zu § 16:

¹Vorhandene Mitarbeiter sind Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 TVÜ-EKBO.

²Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

³In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach neun Jahren in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb KMT/Art. 3 ARVO/KAVO (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc KMT/Art. 3 ARVO/KAVO) erreicht; bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 KMT/Art. 3 ARVO/KAVO wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.

II.

(1) Abweichend von § 16 Absatz 1 ist für die Beschäftigte im Pflegedienst (Gruppenplan 38 KMT / Art. 3 ARVO) Eingangsstufe

- a) in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr. XI mit Aufstieg nach Kr. XII
 - Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
 - Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII (9 b)

- b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII
 - Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI
 - Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X
 - Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
 - Kr. VII ohne Aufstieg
 - Kr. VI ohne Aufstieg
 - c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Kr. Va mit Aufstieg nach Kr. VI
 - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va und weiterem Aufstieg nach Kr. VI
 - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va.
- (2) Abweichend von § 16 Absatz 1 ist für die Mitarbeiter im Pflegedienst (Gruppenplan 38 KMT/Art. 3 ARVO) Endstufe
- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 6 (gesonderter Wert) bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
 - Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
 - a) in der Entgeltgruppe 9 b die Stufe 6 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
 - Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII
 - b) in der Entgeltgruppe 9 b die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
 - Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
 - c) in der Entgeltgruppe 9 b die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
 - Kr. VI ohne Aufstieg
 - d) in der Entgeltgruppe 8 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V.
- (3) Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 gelten für die Mitarbeiter im Pflegedienst (Gruppenplan 38 KMT/Art. 3 ARVO) für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:
- a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII,
 - b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI,
 - c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X,
 - d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX,
 - e) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkei-

ten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII,

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

erreicht.

Anlage A zum TV-EKBO

Entgelttabelle TV-EKBO						
- Gültig ab 1. August 2008 -						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.485	3.870	4.015	4.530	4.920	
14	3.150	3.500	3.705	4.015	4.490	
13	2.900	3.225	3.400	3.740	4.210	
12	2.595	2.885	3.295	3.655	4.120	
11	2.505	2.780	2.985	3.295	3.745	
10	2.410	2.680	2.885	3.090	3.480	
9	2.125	2.360	2.480	2.810	3.070	
8	1.985	2.205	2.305	2.400	2.505	2.570
7	1.855	2.060	2.195	2.295	2.375	2.445
6	1.820	2.020	2.120	2.220	2.285	2.355
5	1.740	1.930	2.030	2.125	2.200	2.250
4	1.650	1.835	1.960	2.030	2.100	2.145
3	1.625	1.805	1.855	1.935	2.000	2.055
2	1.495	1.660	1.710	1.760	1.875	1.995
1	Je 4 Jahre	1.325	1.350	1.380	1.410	1.485

Anlage B zum TV-EKBO

Erschwerniszuschläge für Arbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen) - Gültig ab 1. August 2008 -

- (1) Arbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen) erhalten Erschwerniszuschläge für außergewöhnliche Arbeiten (§ 19 Absatz 5 TV-EKBO) in der sich aus der nachstehenden Tabelle ergebenden Höhe.

Nummer	Art der Tätigkeit	Höhe des Zuschlages
1	Gruftausheben von Hand, je Gruft und Arbeitsgruppe für längstens sechs Stunden (je Stunde)	1,40 €
2	Tragen und Hinunterlassen des Sarges in die Gruft oder Tragen und Beisetzen der Urne je Arbeiter und Beisetzung für längstens eine Stunde	1,40 €
3	Ausgraben von Leichen (Exhumierungen, Umbettungen), je Arbeiter und Leiche	29,00 €
4	Zerschlagen von erhalten gebliebenen Särgen in alten Belegfeldern, je Arbeiter und Gruft	29,00 €
5	Arbeiten auf hohen Bäumen (ab 4 m Höhe)	1,40 €
6	Reinigen der öffentlich zugänglichen Toiletten auf Friedhöfen	1,40 €

- (2) Die Erschwerniszuschläge sind für die Arbeitsstunden zu zahlen, in denen die zuschlagspflichtigen Arbeiten ausgeführt werden, es sei denn, dass sich aus dem Tabellentext etwas anderes ergibt. Eine angefangene Stunde ist als volle Stunde zu rechnen, wenn sie eine halbe Stunde übersteigt; im Übrigen bleibt sie unberücksichtigt. Die an jedem Arbeitstag mit Unterbrechungen geleisteten Tätigkeiten, für die ein gleich hoher Zuschlag vorgesehen ist, sind vor der Anwendung des vorstehenden Satzes zusammenzurechnen.
- (3) Liegen bei einer Arbeit die Voraussetzungen für mehrere Erschwerniszuschläge vor, so ist nur ein Zuschlag zu zahlen, und zwar bei unterschiedlicher Zuschlagshöhe der höchste.
- (4) In der Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. März des Folgejahres erhalten Arbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen) einen Wintererschwerniszuschlag in Höhe von 3,7 v. H. des jeweiligen monatlichen Entgelts.