

# Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland Ost (KAVO EKD-Ost)

Vom 20. Januar 2010,  
(ABl. EKM S. 143/als Einleger)  
zuletzt geändert am 29. November 2023 (ABl. EKM 2024 S. 37).

## Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Paragraphen	Art der Änderung
1	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 05/11	26.01.2011	ABl. EKD S. 58	Anlage Langzeitkonto (Nr. 4.71.2) § 8 Abs. 4 S. 2	gestrichen
2	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 09/11	27.04.2011	ABl. EKD S.142	§ 20 Abs. 2 S. 1	Zahl ersetzt
3	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 11/11	11.10.2011	ABl. EKD 2012 S. 2	§§ 12, 13  § 44	neu gefasst  § 44 Nr. 4 ergänzt
4	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 12/12	30.01.2012	ABl. EKD S.154	§ 16  § 17 Abs. 3 §§ 21, 27 § 28 Abs. 1, 2 u. Anm.	geändert  neu gefasst geändert geändert
5	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 13/12	18.06.2012	ABl. EKM S. 269	§ 27 Abs. 1 u. Anm.	geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Paragraphen	Art der Änderung
6	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 18/14	24.02.2014	ABl. EKM S. 126	Abs. 3 § 44	angefügt neu gefasst
7	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 20/14	12.05.2014	ABl. EKM S. 168	Anlage: Entgelttabelle § 27 Abs. 1 S. 2	geändert geändert
8	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 24/14	04.12.2014	ABl. EKM 2015 S. 70	§ 3 Abs. 1 § 8 Abs. 1 §§ 12, 13 § 16 Abs. 1 § 17 Abs. 3 § 24 Abs. 2 § 25 Abs. 3 §§ 27, 28, 30, 41 § 45	geändert geändert geändert geändert Anm. angef. geändert geändert aufgehoben
9	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 29/15	14.12.2015	ABl. EKM 2016 S. 73	§ 10 § 42 § 43 § 27	Abs. 2a eingef. Nr. 6 neu Nr. 3 neu geändert
10	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 30/16	25.02.2016	ABl. EKM S. 110	§ 30 Abs. 2	neu gefasst
11	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 32/16	25.02.2016	ABl. EKM S. 110	§ 1 Abs. 1	geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Paragraphen	Art der Änderung
				§ 12 Abs. 1 S. 2	neu gefasst
				§ 12 Abs. 1 S. 3	Wort ersetzt
				§ 17 Abs. 3 S. 2	neu gefasst
				§ 17 Abs. 3 S. 4	geändert
12	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 33/16	23.06.2016	ABl. EKM S. 215	Anm. zu § 30 Abs. 1	Angabe d. Buchst. ersetzt
13	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 34/16	08.12.2016	ABl. EKM 2017 S. 62	Anlage: Eingruppierungsordnung	geändert
14	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 35/16	08.12.2016	ABl. EKM 2017 S. 62	§§ 16, 17	geändert
				§ 20 Abs. 2	S. 1 neu gefasst
				§ 25 Abs. 1a	eingefügt
15	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 36/17	14.06.2017	ABl. EKM S. 166	Inhaltsübersicht	geändert
				§§ 41 bis 45	geändert
16	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 37/17	14.06.2017	ABl. EKM S. 168	§ 20 Abs. 2 S. 1	geändert
				Anlage: Entgelttabelle	ergänzt um Kr
17	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 38/17	29.11.2017	ABl. EKM 2018 S. 52	Anm. zu § 27	eingefügt
				§ 28 Abs. 3	geändert
				§ 34 Abs. 2	geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Paragraphen	Art der Änderung
18	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 39/18	15.11.2018	ABl. EKM 2019 S. 9	§§ 17, 20, 25, 35	geändert
19	Berichtigung der Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 39/18	20.05.2019	ABl. EKM S. 156	§ 20	berichtigt
20	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 40/19	01.07.2019	ABl. EKM S. 207	Anlage: Eingruppierungsordnung	geändert
21	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 41/19	01.07.2019	ABl. EKM S. 208	§ 25 Abs. 4	angefügt
			ABl. EKM 2020 S. 15	§ 17 Abs. 3a	geändert
				§ 25 Abs. 4	aufgehoben
22	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 42/19	09.12.2019	ABl. EKM 2020 S. 80	§ 17	geändert
23	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 43/20	26.03.2020	ABl. EKM S. 130	Anlage: Einführung von Kurzarbeit	neu aufgenommen
24	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 44//20	06.07.2020	ABl. EKM 2021 S. 63	§ 11	geändert
25	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 45/20	14.07.2020	ABl. EKM 2021 S. 63	§§ 1, 2	geändert
26	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 46/20 (Korrekturbeschluss zu 45/20)	29.10.2020	ABl. EKM 2021 S. 63	3. Änd. § 2	Angabe ersetzt
27	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) A 2/21	19.04.2021	ABl. EKM S. 156	§ 45 Nr. 3	angefügt

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Paragraphen	Art der Änderung
28	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) A3/21 <sup>1</sup>	26.05.2021	ABl. EKM S. 202	§ 6 Abs. 1 S. 1	geändert
29	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) A 4/21	28.06.2021	ABl. EKM S. 206	§§ 46, 47	geändert
30	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) A 5/21	08.11.2021	ABl. EKM 2022 S.16	§ 46	geändert
31	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) A 1/22	24.01.2022	ABl. EKM S. 72	§ 25a	neu aufgenommen
32	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) A 3/22	04.07.2022	ABl. EKM S. 186	§§ 42, 43	geändert
33	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) A 4/22	04.07.2022	ABl. EKM S. 187	§ 46	geändert
34	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) A 5/22	04.07.2022	ABl. EKM S. 187	§§ 10, 14, 21, 34, 36, 38, 44, 45 Anlage: Auszug aus der Anlage A zum TV-L	geändert angefügt
35	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) A 6/22	04.07.2022	ABl. EKM S. 190	§ 15	Abs. 3 eingefügt
33	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss A 9/22)	21.09.2022	ABl. EKM S. 258	§§ 42, 43	geändert
37	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss A 10/22)	08.11.2022	ABl. EKM 2023 S. 42	§ 46 Nr. 2	Abs. 3 eingefügt
38	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) A 11/22	12.12.2022	ABl. EKM 2023 S. 58	§§ 6, 11, 30	geändert

<sup>1</sup> Gemäß ARR (Beschluss) A 3/21 wird § 6 Absatz 1 Satz 1 KAVO EKD-Ost ab 1. Januar 2023, wie angegeben, geändert:

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Paragraphen	Art der Änderung
39	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) A 12/22	12.12.2022	ABl. EKM 2023 S. 58	§ 20	geändert
40	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) A 2/23 <sup>1</sup>	25.01.2023	ABl. EKM S. 81	§ 46	neu gefasst
41	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) A 4/23 <sup>2</sup>	16.02.2023	ABl. EKM S. 107	§ 10 Abs. 6	angefügt
42	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) A 6/23 <sup>3</sup>	03.05.2023	ABl. EKM S. 165	§ 46 Nr. 7	Abs. 4 geändert
43	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) A 11/23	29.11.2023	ABl. EKM 2024 S. 37	§ 1	geändert
44	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) A 12/23 <sup>4</sup>	29.11.2023	ABl. EKM 2024 S.37	§ 30	geändert

## Inhaltsübersicht

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

### A. Allgemeiner Teil

#### Abschnitt I: Allgemeine Vorschriften

§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
§ 3	Allgemeine Arbeitsbedingungen
§ 4	Versetzung, Abordnung, Zuweisung
§ 5	Qualifizierung
<b>Abschnitt II: Arbeitszeit</b>	
§ 6	Regelmäßige Arbeitszeit
§ 7	Sonderformen der Arbeit
§ 8	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
§ 9	Bereitschaftszeiten
§ 10	Arbeitszeitkonto

#### Abschnitt III: Eingruppierung und Entgelt

§ 12	Eingruppierung
§ 13	Eingruppierung in besonderen Fällen
§ 14	Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
§ 15	Tabellenentgelt
§ 16	Stufen der Entgelttabelle
§ 17	Allgemeine Regelungen zu den Stufen
§ 18	Variables Entgelt
§ 19	Erschwerniszuschläge
§ 20	Jahressonderzahlung
§ 21	Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
§ 22	Entgelt im Krankheitsfall
§ 23	Besondere Zahlungen

<sup>1</sup> Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

<sup>2</sup> Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. März 2023 in Kraft.

<sup>3</sup> Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2022 in Kraft.

<sup>4</sup> Die Arbeitsrechtsregelungen A 11/23 und A 12/23 treten am 1. Januar 2024 in Kraft.

- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts  
 § 25 Betriebliche Altersversorgung  
 § 25a Entgeltumwandlung im Übrigen  
 § 26 Beschäftigungssicherung

#### **Abschnitt IV: Urlaub und Arbeitsbefreiung**

- § 27 Erholungsurlaub  
 § 28 Zusatzurlaub  
 § 29 Sonderurlaub  
 § 30 Arbeitsbefreiung

#### **Abschnitt V: Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- § 31 Befristete Arbeitsverträge  
 § 32 Führung auf Probe  
 § 33 Führung auf Zeit  
 § 34 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung  
 § 35 Kündigung des Arbeitsverhältnisses  
 § 36 Außerordentliche Kündigung  
 § 37 Zeugnis

#### **Abschnitt VI: Übergangs- und Schlussvorschriften**

- § 38 Ausschlussfrist  
 § 39 Zuständigkeit der Rentenversicherung

### **B. Besonderer Teil**

#### **Abschnitt VII: Allgemeine Vorschriften**

- § 40 Geltungsbereich

- § 41 Sonderregelung für Beschäftigte als Lehrkräfte  
 § 42 Sonderregelung für Beschäftigte im gemeindepädagogischen Dienst  
 § 43 Sonderregelung für Beschäftigte im kirchenmusikalischen Dienst  
 § 44 Sonderregelung für Beschäftigte im Küsterdienst  
 § 45 Sonderregelung für Leiter von IT-Gruppen und Beschäftigte in der IT-Systemtechnik  
 § 46 Sonderregelung für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst  
 § 47 In-Kraft-Treten

#### **Anlage:**

**Auszug aus der Anlage A zum TV-L vom 12. Oktober 2006 in der Fassung des Änderungsarbeitsvertrages Nr. 7 vom 9. März 2013**

#### **11.1 Beschäftigte als Leiter von IT-Gruppen**

Vorbemerkungen  
 Entgeltgruppe 12  
 Entgeltgruppe 11  
 Entgeltgruppe 10

#### **11.4 Beschäftigte in der IT-Systemtechnik**

Vorbemerkung  
 Entgeltgruppe 12  
 Entgeltgruppe 11  
 Entgeltgruppe 10  
 Entgeltgruppe 9b  
 Entgeltgruppe 9a

## **A. Allgemeiner Teil**

### **Abschnitt I: Allgemeine Vorschriften**

#### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsvertragsordnung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die im Bereich, für den das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland-Ost (ABl. EKD 2008 Seite 367, 2009 Seite 83, 2014 Seite 363) Anwendung findet, in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (Geltungsbereich) stehen und deren Tätigkeit der Deutschen Rentenversicherung unterliegt.

- (2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für
- a) Beschäftigte, die einer Dienststellenleitung im Sinne von § 4 MVG EKD angehören, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich vereinbart sind,
  - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
  - c) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
  - d) Beschäftigte, für die Eingliederungsleistungen gewährt werden,
  - e) (derzeit nicht belegt),
  - f) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter,
  - g) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV,
  - h) Beschäftigte, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation, Erziehung oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,
  - i) Pfarrerrinnen/Pfarrer, Pfarrerrinnen oder Pfarrer im Entsendungsdienst, Pfarrvikarinnen/Pfarrvikare, Predigerinnen/Prediger, Gemeindepredigerinnen/Gemeindeprediger und Vikarinnen/Vikare, ordinierte Gemeindepädagoginnen/Gemeindepädagogen, Gemeindevolontärinnen/Gemeindevolontäre und Prädikantinnen/Prädikanten, die im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigt werden,
  - j) Lehrkräfte, Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen und Fachhochschulen.

## § 2

### **Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

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

### § 3

#### Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) <sup>1</sup>Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. <sup>2</sup>Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Beschäftigten zur Erfüllung dieses Auftrages bei. <sup>3</sup>Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben. <sup>4</sup>Eine Beschäftigung nach dieser Ordnung setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche voraus. <sup>5</sup>Ausnahmen können unter Beachtung der Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband und des gliedkirchlichen Rechts zugelassen werden.
- (2) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. <sup>2</sup>Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte hat Anordnungen, deren Ausführung – ihm erkennbar – den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.
- (3) Umfang und Art der Dienstplichten der kirchlichen Beschäftigten ergeben sich im Übrigen außer aus dem Arbeitsvertrag, aus den kirchlichen Gesetzen, Ordnungen und sonstigen Bestimmungen.
- (4) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Dienstgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (5) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Dienstgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (6) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.
- (7) <sup>1</sup>Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. <sup>2</sup>Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt beziehungsweise eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Parteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.

(8) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(9) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die beamtenrechtlichen Bestimmungen der jeweiligen Gliedkirche entsprechende Anwendung.

## § 4

### Versetzung, Abordnung, Zuweisung

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

#### Anmerkung zu § 4 Absatz 1:

1. Abordnung ist die vom Dienstgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Versetzung ist die vom Dienstgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Dienstgeber zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

#### Anmerkung zu § 4 Absatz 2:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem die KAVO EKD-Ost nicht zur Anwendung kommt.

(3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). <sup>2</sup>§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

#### Anmerkung zu § 4 Absatz 3:

<sup>1</sup>Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. <sup>2</sup>Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Dienstgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

## § 5

### Qualifizierung

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte sind verpflichtet, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. <sup>2</sup>Der Dienstgeber ist verpflichtet, hierfür entsprechende Voraussetzungen zu schaffen.
- (2) Näheres regelt die jeweils geltende Fortbildungsordnung.

## Abschnitt II:

### Arbeitszeit

## § 6

### Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für Beschäftigte durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Die Arbeitswoche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr.
- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen oder dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die 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.
- (4) Aus dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absätze 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.
- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher oder 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.
- (6) In Verwaltungen und Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über 10 Stunden täglich,

verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).

(7) Die Arbeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle.

(8) 1In Verwaltungen oder Verwaltungsteilen bzw. Betrieben oder Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden. 2Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. 3Satz 2 gilt nicht für Beschäftigte im Verkündigungsdienst; für diese ist ein Sonntag im Kalendervierteljahr arbeitsfrei zu lassen. 4Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. 5Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt. 6Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Beschäftigten durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(9) 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.

(10) Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Dienstgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von Absatz 9 maßgebend.

(11) Mit den Beschäftigten kann einzelvertraglich eine längerfristige, bezahlte Freistellung (Sabbatzeit) nach Anspарung eines entsprechenden Wertguthabens auf einem Zeitkonto vereinbart werden.

## § 7

### Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten 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 Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22 Uhr 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 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. 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) bei einem Jahresarbeitszeitkonto nach § 10 außerhalb der darin genannten maximal möglichen Plusstundenzahl überschreiten und
- b) angeordnet worden sind.

## § 8

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- |    |  |            |
|----|--|------------|
| a) | für Überstunden  |            |
|    | in den Entgeltgruppen 1 bis 9a   | 30 v. H.,  |
|    | in den Entgeltgruppen 9b bis 15  | 15 v. H.,  |
| b) | für Nachtarbeit  | 20 v. H.,  |
| c) | für Sonntagsarbeit   | 25 v. H.,  |
| d) | bei Feiertagsarbeit  |            |
|    | - ohne Freizeitausgleich   | 135 v. H., |
|    | - mit Freizeitausgleich  | 35 v. H.,  |
| e) | für Arbeit an Samstagen von 13 bis 22 Uhr,                                 | 20 v. H.,  |
|    | soweit diese nicht im Rahmen der Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt |            |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis e wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch der/des Beschäftigten 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 und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche. <sup>6</sup>Die Regelungen der Buchstaben c und d gelten nicht für Beschäftigte im Verkündigungsdienst.

Anmerkung 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.

Anmerkung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. <sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

(2) <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. <sup>2</sup>Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach § 8 Absatz 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte 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. <sup>3</sup>Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(3) Für Beschäftigte ab Entgeltgruppe 13 sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten.

(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 die/der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Anmerkung zu § 8 Absatz 4 Satz 1:

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

(5) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. <sup>5</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 zulässig ist. <sup>6</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>7</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>8</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

(6) <sup>1</sup>Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird nach dem einschlägigen Tarifvertrag des Bundes in der jeweils geltenden Fassung geregelt. <sup>2</sup>Bis zum In-Kraft-Treten einer Regelung nach Satz 1 gelten die am 31. Dezember 2007 jeweils geltenden Bestimmungen fort.

(7) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(8) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

## § 9

### Bereitschaftszeiten

(1) <sup>1</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regel-

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

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als regelmäßige Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorisierten 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) Absatz 1 gilt für Beschäftigte im Sinne des Satzes 2, wenn betrieblich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Einschluss der Bereitschaftszeiten für diese Beschäftigtengruppen festgelegt werden.

## § 10

### Arbeitszeitkonto

(1) 1Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. 2Eine Regelung nach Satz 1 kann auch in einer Arbeitsrechtsregelung getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Dienstgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

(2) 1In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb, der ganzen Dienststelle oder Teilen davon eingerichtet wird. 2Alle Beschäftigten der Betriebs-/Dienststelle, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(2a) 1Soweit nicht bereits Dienstvereinbarungen über die Errichtung von Arbeitszeitkonten bestehen, sind Arbeitszeitkonten nach folgendem Maßstab zu errichten. 2Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Tages aufzuzeichnen. 3Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

(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 5 und Absatz 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. 2Weitere Kontingente

(z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 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) <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos<sup>1</sup> vereinbaren. <sup>2</sup>Grundlage ist eine Dienstvereinbarung. <sup>3</sup>Für den Abschluss der Dienstvereinbarung ist die Anlage LANGZEITKONTO zu verwenden.

(6) <sup>1</sup>Für Beschäftigte in der Pflege können bis zu 225 Arbeitsstunden in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden. <sup>2</sup>Zeitguthaben, die 225 Stunden überschreiten, sind bis zum letzten Bankarbeitstag des jeweiligen Folgekalendermonats zu vergüten oder durch bezahlte Freizeitgewährung auszugleichen.

## § 11

### Teilzeitbeschäftigung

<sup>1</sup>Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die bisher vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

## Abschnitt III:

### Eingruppierung und Entgelt

## § 12

### Eingruppierung

(1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage Eingruppierungsordnung<sup>2</sup>. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe ein-

---

<sup>1</sup> Siehe ON 720.2.

<sup>2</sup> Siehe 720.4.

gruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. 4Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. 5Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. 6Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. 7Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. 8Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(2) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

Anmerkung zu Absatz 1:

1. 1Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschiftsreife Bearbeitung eines Aktenvorganges, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). 2Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

## § 13

### Eingruppierung in besonderen Fällen

1Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Absatz 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Absatz 1 Satz 4 bis 8), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. 2Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 sinngemäß. 3Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen

unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. 4Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. 5Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 sinngemäß.

## § 14

### **Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

- (1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 3 Satz 1 und 2 ergeben hätte.

## § 15

### **Tabellenentgelt**

- (1) 1Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. 2Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage Entgelttabelle<sup>3</sup>.
- (3) Soweit das Entgelt nach der Anlage Entgelttabelle den gesetzlichen Mindestlohn unterschreitet, erhalten Beschäftigte Entgelt in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes.

## § 16

### **Stufen der Entgelttabelle**

- (1) Die Entgeltgruppen 1 bis 15 umfassen sechs Stufen.
- (2) 1Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 2Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Dienstgeber, 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 Dienst- oder Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2011 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in

---

3 Siehe 720.1.

Stufe 3. „Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen 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.

Anmerkung zu § 16 Absatz 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.
2. 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.
3. Ein selber Dienstgeber im Sinne des Satzes 2 ist auch ein anderer kirchlicher Dienstgeber, soweit dieser die KAVO EKD-Ost oder eine Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

Arbeitsrechtsregelungen wesentlich gleichen Inhalts sind die

- Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburg (KAVO 2008),
- Kirchliche Dienstvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (KDVO).

(3) <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen, diakonischen oder öffentlichen Dienst die beim vorherigen Dienst- bzw. Arbeitgeber nach den Regelungen der KAVO EKD-Ost, der ARRÜ-KAVO 2008<sup>5</sup> oder einer vergleichbaren Arbeitsrechtsregelung bzw. eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Stufe der selben Entgeltgruppe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen. <sup>2</sup>Absatz 2 Satz 4 bleibt unberührt.

(4) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (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.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den Anmerkungen zu § 16 Absatz 1 geregelt.

---

<sup>5</sup> Siehe ON 712.

(5) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht.

## § 17

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 4 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf 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. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(3) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe ab dem 1. Januar 2019 werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>3</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. <sup>4</sup>Die/Der Beschäftigte erhält das entsprechende Tabellenentgelt vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird.

#### Anmerkung zu § 17 Absatz 3 Satz 4:

Der Garantiebetrug nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

(3a) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe bis zum 31. Dezember 2018 werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Ist die/der Beschäftigte bisher in Entgeltgruppe 1 der Stufe 2 zugeordnet, wird sie/er abweichend von Satz 1 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 32,86 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 9a beziehungsweise weniger als 65,74 Euro in den Entgeltgruppen 9b bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 32,86 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 9a) beziehungsweise 65,74 Euro (Entgeltgruppen 9b bis 15); steht der/dem Beschäftigten neben dem bisherigen und/oder neuen Tabellenentgelt eine Entgeltgruppenzulage oder eine Besitzstandszulage nach § 8 ARR-Ü zu, wird für die Anwendung des Halbsatzes 1 die Entgeltgruppenzulage bzw. Besitzstandszulage dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. <sup>5</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>6</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>7</sup>Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 2 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe und ggf. einschließlich des Garantiebetrages.

(3b) Im Fall der Höhergruppierung aufgrund der Veränderung von Eingruppierungsmerkmalen durch Arbeitsrechtsregelung ohne Änderung der Tätigkeit gilt ab dem 1. September 2019 Absatz 3 mit der Maßgabe, dass die Stufenlaufzeit nicht neu beginnt.

(3c) Ist bei einer Höhergruppierung nach Absatz 3b der Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen und dem neuen Entgelt geringer als 105,00 €, so erhält die/der Beschäftigte anstelle des Unterschiedsbetrages während der betreffenden Stufenlaufzeit eine Höhergruppierungszulage in Höhe von 105,00 €.

## § 18

### Variables Entgelt

*(derzeit nicht belegt)*

## § 19

### Erschwerniszuschläge

(1) <sup>1</sup>Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
- mit besonderer Gefährdung,
  - mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
  - mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
  - mit besonders starker Strahlenexposition oder
  - unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v. H. – in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2.
- (5) <sup>1</sup>Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden durch eine Arbeitsrechtsregelung vereinbart. <sup>2</sup>Bis zum In-Kraft-Treten einer entsprechenden Arbeitsrechtsregelung gelten die bisherigen Regelungen fort.

## § 20

### Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) <sup>1</sup>Die ab dem Kalenderjahr 2018 festgelegte Höhe der Jahressonderzahlung gilt bis zum 31. Dezember 2020. <sup>2</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt

	ab dem Kalenderjahr	ab dem Kalenderjahr
in den Entgeltgruppen	2018	2021
E 13 – E 15	60 v. H.	60 v. H.
E 9a – E 12	70 v. H.	80 v. H.
E 1 – E 8 sowie für Auszubildende	80 v. H.	90 v. H.

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>3</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September.

4Bei Beschäftigten, 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. 3In 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.

Anmerkung zu § 20 Absatz 2:

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.

(3) 1Der Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. 2Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte 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 bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

2. in denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

3Zur Deckung des Personalbedarfs kann bei Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb des Tarifgebietes der KAVO EKD-Ost vereinbart werden, dass zur Berechnung des Anspruches nach den Absätzen 1 und 2 die im vorherigen Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit berücksichtigt wird.

(4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.

(5) 1Beschäftigte 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**

1 In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Absatz 3 Satz 1, § 22 Absatz 1, § 27, § 28 und § 30 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. 2 Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. 3 Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

#### Anmerkung zu § 21 Satz 2 und 3:

- 1 Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. 2 Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. 3 Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
- 1 Der 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. 2 Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. 3 Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. 4 Sofern 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.
- 3 Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgelthanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgelthanpassung zustanden, entsprechend der allgemeinen Entgelthanpassung zu erhöhen.

## § 22

### **Entgelt im Krankheitsfall**

(1) 1 Werden Beschäftigte 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. 2 Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krank-

heit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Anmerkung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:

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

(2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten 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. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Dienstgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

(3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 35 Absatz 3) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(4) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte 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 Beschäftigten finanziert ist. <sup>3</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Dienstgeber über. <sup>4</sup>Der Dienstgeber 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, die/der Beschäftigte hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

## § 23

### Besondere Zahlungen

(1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Dienstgeber 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 Dienstgeber ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 35 Absatz 3)

- a) von 10 Jahren in Höhe von 75 Euro,
- b) von 20 Jahren in Höhe von 150 Euro,
- c) von 30 Jahren in Höhe von 225 Euro,
- d) von 40 Jahren in Höhe von 300 Euro.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) <sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

(4) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die für die Kirchenbeamtinnen und -beamten jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

## § 24

### Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit laut Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am 16. des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines

Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

(2) Soweit durch Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

Anmerkung zu § 24 Absatz 2:

Funktionszulagen werden abweichend von der Regelung des Absatzes 2 nicht nur anteilig gezahlt.

(3) <sup>1</sup>Besteht 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. <sup>2</sup>Besteht 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. <sup>3</sup>Zur 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) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5 ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

## § 25

### Betriebliche Altersversorgung

(1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungseinrichtung nach Maßgabe ihrer jeweils gültigen Satzung. <sup>2</sup>Erfüllt der Dienstgeber die Voraussetzungen für den Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung mit einer Zusatzversorgungseinrichtung nach Satz 1 nicht, so hat er eine andere vergleichbare zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung sicherzustellen.

(1a) <sup>1</sup>Ab dem 1. Januar 2017 übernehmen die Beschäftigten 0,4 v. H. des Beitragsbemessungssatzes. <sup>2</sup>Darüber hinaus übernehmen die Beschäftigten eintretende Erhöhungen ab dem 1. Januar 2018 zur Hälfte, insgesamt jedoch maximal 1 v. H. des Beitragsbemessungssatzes. <sup>3</sup>Ab dem 1. Januar 2019 beträgt die Eigenbeteiligung nach Satz 2 maximal 2 v. H. des Beitragsbemessungssatzes.

(2) <sup>1</sup>Besteht grundsätzlich für die Beschäftigte/den Beschäftigten Versicherungspflicht in einer bestimmten Zusatzversorgungseinrichtung und ist die Beschäftigte/der Beschäftigte von der Versicherungspflicht bei dieser Zusatzversorgungseinrichtung befreit, so kann ihr bzw. ihm auf Antrag ein Zuschuss zu den Beiträgen einer anderen berufsständigen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung gewährt werden. <sup>2</sup>Dieser Zuschuss darf den Beitrag nicht übersteigen, den der Dienstgeber an die Zusatzversorgungskasse abzuführen hätte, wenn die Beschäftigte/der Beschäftigte nicht von der Zusatzversicherungspflicht befreit wäre.

(3) Die/Der Beschäftigte kann verlangen, dass nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung die Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse, zu der die Pflichtversicherung nach Absatz 1 besteht, nach deren Satzung erfolgen kann.

## § 25a

### Entgeltumwandlung im Übrigen

(1) Mit den Beschäftigten kann einzelvertraglich oder auf Grundlage einer Dienstvereinbarung die Entgeltumwandlung für eine Sachleistung Dienstfahradgestellung gemäß § 8 Absatz 2 Satz 10 EStG (normales (Elektro-)Fahrrad) oder gemäß § 8 Absatz 2 Sätze 2 bis 5 EStG (Elektrofahrrad > 25 km/h) vereinbart werden.

(2) <sup>1</sup>Bei der Entgeltumwandlung für Sachleistungen wird das Tabellenentgelt der/des Beschäftigten um den umzuwandelnden Entgeltbetrag herabgesetzt. <sup>2</sup>Der Dienstgeber gewährt stattdessen steuerfreie bzw. pauschal zu besteuernde Vergütungsbestandteile nach § 8 Absatz 2 EStG.

(3) <sup>1</sup>Umgewandelt werden können ganz oder teilweise die künftigen Ansprüche auf einzelne oder mehrere Bestandteile des Tabellenentgelts. <sup>2</sup>Die Umwandlung kann nur mit gleichbleibenden monatlichen Beträgen erfolgen.

(4) <sup>1</sup>Vor der Entstehung der Vergütungsansprüche im Zuge der Entgeltumwandlung ist der Arbeitsvertrag entsprechend Absatz 1 bis 3 zu ändern. <sup>2</sup>Aus dem Arbeitsvertrag müssen sich der Verzicht auf einen Teil des Bruttoentgelts und die stattdessen vom Arbeitgeber gewährten steuerfreien beziehungsweise pauschal zu besteuernenden Vergütungsbestandteile nach § 8 Absatz 2 EStG ergeben.

(5) Eine Dienstvereinbarung nach Absatz 1 muss folgenden Mindestinhalt haben:

a) Bestimmung des Beschäftigtenkreises,

- b) Art der Sachleistung gemäß § 8 Absatz 2 EStG,
- c) Antragsvoraussetzungen für die Beschäftigten (Form, Frist, möglicher Beginn),
- d) möglicher Umfang der Entgeltumwandlung,
- e) Bindungsdauer der Entgeltumwandlung,
- f) Regelung für Zeiten, in denen die/der Beschäftigte kein Entgelt erhält,
- g) Regelung bei Änderung oder Beendigung der Entgeltumwandlung (Form, Frist).

## § 26

### Beschäftigungssicherung

(1) <sup>1</sup>In wirtschaftlichen Notlagen von Dienststellen bzw. Einrichtungen können Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung durch Dienstvereinbarung befristet die Arbeitsentgelte um bis zu 10 v. H. reduzieren. <sup>2</sup>Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Dienststelle bzw. die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbstständig arbeitender Teil nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und wenn eine/ein im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vorgeschlagene Wirtschaftsprüferin/vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer oder eine/ein sonstige Sachverständige/sonstiger Sachverständiger dies bestätigt.

(2) Einzelheiten regelt die Anlage Beschäftigungssicherung.

## Abschnitt IV:

### Urlaub und Arbeitsbefreiung

## § 27

### Erholungsurlaub

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr einheitlich 30 Arbeitstage<sup>6</sup>. <sup>3</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>4</sup>Verbleibt 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. <sup>5</sup>Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. <sup>6</sup>Wird der Urlaub in

---

<sup>6</sup> Diese Arbeitsrechtsregelung tritt gemäß § 2 des Beschlusses 20/14 vom 12. Mai 2014 am 1. Januar 2015 in Kraft.

Teilen genommen, muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.

Anmerkung zu § 27 Absatz 1:

Die Berechnung des Urlaubsentgelts richtet sich nach den jeweils geltenden Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.

(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 der 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, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

## § 28

### Zusatzurlaub

(1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichten nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder Absatz 8 Satz 1 zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
  - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate
- einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 oder Absatz 8 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
- b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

Anmerkung zu § 28 Absatz 1 und 2:

„Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 und 2 erfüllt sind. „Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige

Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

(3) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach dieser Arbeitsrechtsregelung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 36 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden.

(4) Im Übrigen gilt § 27 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

## § 29

### Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

## § 30

### Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- |   |  |
|---|--|
| a) Niederkunft der Ehefrau oder Partnerin in häuslicher Lebensgemeinschaft  | ein Arbeitstag,                                |
| b) Tod eines nahen Angehörigen nach Absatz 2 Satz 3 sowie leiblicher Kinder, Adoptivkinder, Pflegekinder und Stiefkinder                                    | zwei Arbeitstage,                              |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort   | ein Arbeitstag,                                |
| d) 10-, 20-, 30- und 40-jähriges Dienstjubiläum   | ein Arbeitstag,                                |
| e) schwere Erkrankung   |  |
| aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,  | ein Arbeitstag<br>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<br>vier Arbeitstage<br>im Kalenderjahr, |

- cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss,

bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

Eine Freistellung 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 der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- |    |   |  |
|----|---|--|
| f) | Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,             | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten, |
| g) | kirchliche Trauung oder Taufe der/des Beschäftigten   | ein Arbeitstag,  |
| h) | Taufe, Einsegnung (Konfirmation), Erstkommunion oder Eheschließung eines Kindes der/des Beschäftigten | ein Arbeitstag.  |
| i) | Taufpatenschaft   | ein Arbeitstag   |
| j) | silberne Hochzeit   | ein Arbeitstag   |

Anmerkung zu § 30 Absatz 1:

Fällt in den Fällen der Buchstaben d, g und h der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, ist der dem Anlass der Freistellung folgende Arbeitstag arbeitsfrei.

(2) „Für die Betreuung jedes im Haushalt lebenden unterhaltsberechtigten Kindes bis zu 12 Jahren werden Beschäftigte an einem Arbeitstag im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. „Für die Betreuung/Begleitung naher Angehöriger, die das 75. Lebensjahr vollendet haben, werden Beschäftigte an einem Arbeitstag im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt.

„Nahe Angehörige im Sinne des Satzes 2 sind:

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,

2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger.

4Die Sätze 1 bis 3 gelten bis zum In-Kraft-Treten einer Arbeitsrechtsregelung zur Familienförderung für den Bereich der Arbeitsrechtlichen Kommission EKD-Ost.

(3) 1Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. 2Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. 3Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen.

4Die/Der Beschäftigte wird ferner gemäß Absatz 1 Satz 1 freigestellt:

- a) zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse sowie der Kirchengerichte;
- b) zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(4) 1Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen (z. B. Wahrnehmung der Aufgaben einer regionalen Interessenvertretung) Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 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.

Anmerkung zu § 30 Absatz 4 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

(5) 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 nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

**Abschnitt V:  
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

**§ 31**

**Befristete Arbeitsverträge**

<sup>1</sup>Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. <sup>2</sup>Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Dienstgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

**§ 32**

**Führung auf Probe**

(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 3 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

**§ 33**

**Führung auf Zeit**

(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Folgende 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.

<sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. <sup>4</sup>Die 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) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 3 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 3 Satz 1 und 2. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

## § 34

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

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

a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leis-

tungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) 1Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. 2Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) 1Soll die/der Beschäftigte, deren/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.

## § 35

### 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 Beschäftigten, die das 45. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen dieser Arbeitsrechtsregelung Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 15 Jahren durch den Dienstgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. 2Soweit Beschäftigte nach der am 31. Dezember 2007 geltenden Arbeitsrechtsregelung unkündbar waren, verbleibt es dabei.

(2a) 1Die Regelungen des Absatz 2 gelten nicht in den Fällen einer verhaltensbedingten Kündigung sowie, wenn mit der Kündigung das Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsver-

hältnisses zu geänderten zumutbaren Bedingungen verbunden ist. <sup>2</sup>Zumutbar sind Beschäftigungsverhältnisse,

- a) deren Entfernung zwischen dem bisherigen und neuen Arbeitsort bis zu 80 km beträgt,
- b) deren Arbeitszeitumfang ferner
  - mindestens 75 v. H. des bisherigen Arbeitszeitumfanges, wenn der bisherige Arbeitsplatz mehr als 50 v. H. einer Vollbeschäftigung umfasst,
  - 100 v. H. des bisherigen Arbeitszeitumfanges, wenn der bisherige Arbeitsplatz höchstens 50 v. H. einer Vollbeschäftigung umfasst, beträgt. Im Falle des Buchstabens a) darf der Arbeitszeitumfang 50 v. H. einer Vollbeschäftigung nicht unterschreiten,
- c) bei denen sich die Eingruppierung um nicht mehr als eine Entgeltgruppe reduziert, wenn die/der Beschäftigte bisher in die Entgeltgruppen 6 bis 15 eingruppiert wurde. In allen anderen Fällen ist mindestens die bisherige Eingruppierung zu gewährleisten. Für die Stufenzuordnung gilt § 16 Absatz 2 KAVO EKD-Ost,
- d) zu deren Ausübung eine Umschulung erforderlich ist. Dabei ist die Zumutbarkeit der Umschulung unter Berücksichtigung von Lebensalter, Vorbildung und sozialen Verhältnissen der/des Beschäftigten zu beurteilen.

(3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 29, es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. <sup>3</sup>Wechseln Beschäftigte zwischen Dienstgebern, die vom Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung erfasst werden, können Zeiten bei dem anderen Dienstgeber als Beschäftigungszeit anerkannt werden. <sup>4</sup>Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber oder einem kirchlichen oder diakonischen Dienstgeber, sofern die Berücksichtigung zugesagt wurde.

## § 36

### Außerordentliche Kündigung

(1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber und die/der Beschäftigte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. <sup>2</sup>Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist unter anderem der Austritt aus der Evangelischen Kirche oder einer in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland organisierten Kirche, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche zu erwerben, die der Arbeitsgemeinschaft Christ-

licher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelische Freikirchen angehört, oder der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation sowie ein Verhalten, das die evangelische Kirche und ihre Ordnungen grob missachtet oder sonst die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes beeinträchtigt.

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

### **§ 37**

#### **Zeugnis**

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

### **Abschnitt VI:**

#### **Übergangs- und Schlussvorschriften**

### **§ 38**

#### **Ausschlussfrist**

(1) 1Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Dienstgeber 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 sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Anschlussfrist entzogen sind.

### **§ 39**

#### **Zuständigkeit der Rentenversicherung**

1Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. 2Die Re-

gelingen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

## **B. Besonderer Teil**

### **Abschnitt VII: Allgemeine Vorschriften**

#### **§ 40 Geltungsbereich**

(1) <sup>1</sup>Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für alle Beschäftigten, die unter § 1 der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (KAVO EKD-Ost) fallen, soweit sie nicht von anderen besonderen Teilen der KAVO EKD-Ost erfasst sind. <sup>2</sup>Die Arbeitsrechtsregelung – Besonderer Teil – bildet im Zusammenhang mit der KAVO EKD-Ost – Allgemeiner Teil – die Arbeitsrechtsregelung für die Beschäftigten im Kirchlichen Dienst.

(2) Soweit in den nachfolgenden Bestimmungen auf die §§ 1 bis 39 verwiesen wird, handelt es sich um die Regelungen der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung – Allgemeiner Teil – .

#### **§ 41 Sonderregelung für Beschäftigte als Lehrkräfte**

##### **Nr. 1**

Zu § 1 – Geltungsbereich –

(1) Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen).

(2) Diese Sonderregelungen gelten auch für gemeindepädagogische und sonstige kirchliche Beschäftigte, die an staatlichen Schulen oder Schulen in freier Trägerschaft Religionsunterricht erteilen.

##### **Nr. 2**

Zu § 3 Absatz 5 – Ärztliche Untersuchung –

Es gelten die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten durch die Schulen allgemein erlassen sind.

**Nr. 3**

Zu §§ 6– 10 und 24

– Arbeitszeit, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung, Vergütung Teilzeitbeschäftigter –  
1Die §§ 6 bis 10 und 24 finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für vergleichbare beamtete Lehrkräfte entsprechend. 3Sind solche nicht vorhanden, so sind arbeitsvertraglich Regelungen zu treffen.

**Nr. 4**

Zu §§ 12 ff. – Eingruppierung –

- (1) Die Eingruppierung richtet sich nach den jeweiligen Landesregelungen für vergleichbare Lehrkräfte.
- (2) Die Eingruppierung der gemeindepädagogischen und sonstigen kirchlichen Beschäftigten im Sinne von Nr. 1 Absatz 2 erfolgt nach Maßgabe des jeweiligen Gestellungsvertrages; gliedkirchlich kann hiervon nur unter Anwendung der für die/den Beschäftigten geltenden einschlägigen Eingruppierungsordnung abgewichen werden.

**Nr. 5**

Zu §§ 15 ff. – Entgelt –

Durch Dienstvereinbarung (§ 36 MVG-EKD) kann vereinbart werden, dass die für Lehrer an den entsprechenden staatlichen Schulen geltenden Entgelt- bzw. Besoldungsregelungen einschließlich der Regelungen für eine Jahressonderzahlung anzuwenden sind.

**Nr. 6**

Zu § 16 – Stufen der Entgelttabelle –

Bei Anwendung des § 16 Absatz 2 Satz 1 gilt: Für neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von sechs Monaten auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet.

**Nr. 7**

Zu §§ 27, 28 und 30 – Urlaub, Zusatzurlaub, Arbeitsbefreiung –

- (1) 1Die §§ 27, 28 und 30 finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Lehrkräfte im Landesdienst.
- (2) 1Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. 2Die Fristen des § 22 Absatz 3 beginnen mit dem Tage der Arbeitsunfähigkeit.
- (3) Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(4) Für die Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Lehrkräfte im Landesdienst.

#### **Nr. 8**

Zu § 34 Absatz 1

– Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze –

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem die/der Beschäftigte den Anspruch auf Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) erwirbt.

#### **Nr. 9**

Zu § 35 Absatz 3 – Beschäftigungszeit –

Die bei deutschen Auslandsschulen verbrachten Zeiten können als Beschäftigungszeit angerechnet werden.

#### **Nr. 10**

Zu § 35 – Kündigung des Arbeitsverhältnisses –

§ 35 Absatz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass eine ordentliche Kündigung nur zum Ablauf des 31. Januar und 31. Juli eines Jahres zulässig ist.

#### Anmerkung:

1Die Anlage zur Sonderregelung 1 für Beschäftigte als Lehrkräfte (Arbeitsrechtsregelung 73/04 der ARK-UEK vom 26. August 2004) gilt bis zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens einer neuen Entgeltordnung unverändert fort. 2Für die Zuordnung der darin enthaltenden Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen finden die Anlagen 1 und 2 zur Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die KAVO 2008 und zur Regelung des Übergangsrechts Anwendung.

### **§ 42**

#### **Sonderregelung für Beschäftigte im gemeindepädagogischen Dienst**

##### **Nr. 1**

Zu § 1 – Geltungsbereich –

1Diese Sonderregelung gilt für Beschäftigte im gemeindepädagogischen Dienst. 2Zur Festlegung der einzelnen Dienstverpflichtungen für Beschäftigte im gemeindepädagogischen Dienst ist eine Dienstanweisung zu erstellen. 3Hierfür ist das von der jeweiligen landeskirchlichen Fachaufsicht erstellte Muster zu verwenden. 4Im Übrigen gelten die jeweiligen landeskirchlichen Vorschriften. 5Die Nummern 3 bis 6 finden keine Anwendung für den Einsatz der Beschäftigten des gemeindepädagogischen Dienstes im Religionsunterricht.

**Nr. 2**

## Zu § 3 – Allgemeine Pflichten –

1Die Beschäftigten sind gehalten, sich im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften zur Fort- und Weiterbildung regelmäßig fortzubilden. 2Sofern nicht durch Rechtsvorschrift oder Vertrag geregelt, haben Dienstgeber die notwendigen Kosten und Auslagen zu erstatten, soweit die Übernahme zugesagt wurde.

**Nr. 3**

## Zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit –

(1) 1Es gilt eine Jahresarbeitszeit, die jeweils für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines Jahres schriftlich in einem Jahresarbeitszeitkonto festzuhalten ist. 2Bei Vollbeschäftigten beträgt die Jahresarbeitszeit 1760 Stunden, ab dem Jahr 2023 1716 Stunden.

(2) 1Das Arbeitszeitguthaben kann im Umfang von bis zu 5 Prozent der Jahresarbeitszeit in das Folgejahr übertragen werden. 2Eine darüberhinausgehende Übertragung von Arbeitszeitguthaben findet nicht statt. 3Im Einzelfall können Vereinbarungen getroffen werden, die von Nr. 3 Absatz 2 Satz 2 abweichen. 4Sie bedürfen der Schriftform.

(3) § 6 Absatz 2, 3, 4 und 6 finden keine Anwendung.

(4) 1Für jeden Tag, an dem Vollzeitbeschäftigte freigestellt oder arbeitsunfähig sind, werden pauschal 7 Stunden und 48 Minuten bzw. die nach § 30 KAVO EKD-Ost genannten Ausmaße dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. 2Für Teilzeitbeschäftigte gilt § 24 Absatz 2 entsprechend.

(5) 1Die Arbeitsstelle ergibt sich aus einem bestimmten örtlichen Bereich, der der/dem Beschäftigten zugewiesen wird. 2Die tägliche Arbeitszeit beginnt mit der Arbeitsaufnahme an einem Ort innerhalb dieses Bereichs; sie endet bei Beendigung der Arbeit an einem Ort innerhalb dieses Bereichs. 3Die Zeiten für Ortswechsel innerhalb des örtlichen Bereichs, die dienstlich veranlasst sind, insbesondere die Fahrzeit, werden als Arbeitszeit erfasst. 4Liegen das Ende eines dienstlichen Termins und der Beginn des folgenden dienstlichen Termins mehr als eine Stunde auseinander, so gilt der Dienst als geteilt mit der Folge, dass die Zeit zwischen beiden Terminen nicht als Arbeitszeit erfasst wird; das gilt nicht für die durch den direkten Ortswechsel veranlasste Fahrzeit.

(6) Es ist mindestens ein freier Arbeitstag pro Woche festzulegen. Zudem ist ein Sonntag pro Quartal arbeitsfrei zu halten.

Anmerkung zu Nr. 3 Absatz 6:

In der Regel gilt eine Fünf-Tage-Woche.

(7) 1Bei eintägigen Freizeiten/Rüstzeiten zählt die tatsächliche dienstliche Inanspruchnahme als Arbeitszeit. 2Bei mehrtägigen Freizeiten/Rüstzeiten wird für die Tage, zwischen dem An- und Abreisetag eine Arbeitszeit von 12 Stunden gutgeschrieben.

3Liegt der Reisebeginn am Anreisetag

- vor 8.00 Uhr werden 12 Stunden,
- zwischen 8.00 Uhr und 11.00 Uhr werden 10 Stunden,
- zwischen 11.00 Uhr und 14.00 Uhr werden 8 Stunden,
- nach 14.00 Uhr werden 6 Stunden als Arbeitszeit gutgeschrieben.

4Liegt das Reiseende am Abreisetag

- vor 14.00 Uhr werden 6 Stunden,
- zwischen 14.00 Uhr und 17.00 Uhr werden 8 Stunden,
- zwischen 17.00 Uhr und 20.00 Uhr werden 10 Stunden,
- nach 20.00 Uhr werden 12 Stunden als Arbeitszeit gutgeschrieben.

#### Nr. 4

Zu § 8 – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit –

(1) § 8 Absatz 1 und Absatz 5 finden keine Anwendung.

(2) 1Der Zeitausgleich aus Zeitguthaben soll innerhalb von drei Monaten nach Antragsstellung gewährt werden. 2Sofern dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist, wird der Geldwert dieser Arbeitsstunden berechnet und kommt mit der nächsten Entgeltabrechnung zur Auszahlung.

Anmerkung zu Nr. 4 Absatz 2 Satz 2:

Nr. 3 Absatz 2 bleibt unberührt.

#### Nr. 5

Zu § 27 – Urlaub –

§ 27 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Urlaub grundsätzlich nur in den Schulferien genommen werden kann.

#### Nr. 6

Gliedkirchlich können zusätzliche oder abweichende Regelungen hierzu erlassen werden.

### § 43

#### **Sonderregelung für Beschäftigte im kirchenmusikalischen Dienst**

##### Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelung gilt für Beschäftigte im kirchenmusikalischen Dienst.

**Nr. 2**

## Zu § 3 – Allgemeine Pflichten –

- (1) Beschäftigte im kirchenmusikalischen Dienst haben im Dienst, insbesondere im Gottesdienst und bei Amtshandlungen, eine angemessene Kleidung zu tragen.
- (2) Wird vom Dienstgeber das Tragen besonderer Kleidung insbesondere nach festgelegtem Muster während des Dienstes angeordnet, sind die notwendigen Kosten von diesem zu übernehmen.
- (3) 1Die Beschäftigten sind gehalten, sich regelmäßig fortzubilden. 2Die Teilnahme an Kirchenmusikkonventen, kirchenmusikalischen Arbeitstagen, Fortbildungskursen und Singwochen wird erwartet.
- (4) Die notwendigen Auslagen und Kosten sind vom Dienstgeber zu erstatten, soweit er die Übernahme zugesagt hat.

**Nr. 3**

## Zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit –

- (1) 1Es gilt eine Jahresarbeitszeit, die jeweils für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines Jahres schriftlich in einem Jahresarbeitszeitkonto festzuhalten ist. 2Bei Vollbeschäftigten beträgt die Jahresarbeitszeit 1760 Stunden, ab dem Jahr 2023 1716 Stunden.
- (2) 1Das Arbeitszeitguthaben kann im Umfang von bis zu 5 Prozent der Jahresarbeitszeit in das Folgejahr übertragen werden. 2Eine darüberhinausgehende Übertragung von Arbeitszeitguthaben findet nicht statt. 3Im Einzelfall können Vereinbarungen getroffen werden, die von Nr. 3 Absatz 2 Satz 2 abweichen. 4Sie bedürfen der Schriftform.
- (3) § 6 Absatz 2, 3, 4 und 6 finden keine Anwendung.
- (4) 1Für jeden Tag, an dem Vollzeitbeschäftigte freigestellt oder arbeitsunfähig sind, werden pauschal 7 Stunden und 48 Minuten bzw. die nach § 30 KAVO EKD-Ost genannten Ausmaße dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. 2Für Teilzeitbeschäftigte gilt § 24 Absatz 2 entsprechend.
- (5) 1Die Arbeitsstelle ergibt sich aus einem bestimmten örtlichen Bereich, der der/dem Beschäftigten zugewiesen wird. 2Die tägliche Arbeitszeit beginnt mit der Arbeitsaufnahme an einem Ort innerhalb dieses Bereichs; sie endet bei Beendigung der Arbeit an einem Ort innerhalb dieses Bereichs. 3Die Zeiten für Ortswechsel innerhalb des örtlichen Bereichs, die dienstlich veranlasst sind, insbesondere die Fahrzeit, werden als Arbeitszeit erfasst. 4Liegen das Ende eines dienstlichen Termins und der Beginn des folgenden dienstlichen Termins mehr als eine Stunde auseinander, so gilt der Dienst als geteilt mit der Folge, dass die Zeit zwischen beiden Terminen nicht als Arbeitszeit erfasst wird; das gilt nicht für die durch den direkten Ortswechsel veranlasste Fahrzeit.
- (6) 1Es ist mindestens ein freier Arbeitstag pro Woche festzulegen. 2Zudem ist ein Sonntag pro Quartal arbeitsfrei zu halten.

Anmerkung zu Nr. 3 Absatz 6:

In der Regel gilt eine Fünf-Tage-Woche.

(7) <sup>1</sup>Bei eintägigen Freizeiten/Rüstzeiten zählt die tatsächliche dienstliche Inanspruchnahme als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Bei mehrtägigen Freizeiten/Rüstzeiten wird für die Tage, zwischen dem An- und Abreisetag eine Arbeitszeit von 12 Stunden gutgeschrieben.

<sup>3</sup>Liegt der Reisebeginn am Anreisetag

- vor 8.00 Uhr werden 12 Stunden,
- zwischen 8.00 Uhr und 11.00 Uhr werden 10 Stunden,
- zwischen 11.00 Uhr und 14.00 Uhr werden 8 Stunden,
- nach 14.00 Uhr werden 6 Stunden als Arbeitszeit gutgeschrieben.

<sup>4</sup>Liegt das Reiseende am Abreisetag

- vor 14.00 Uhr werden 6 Stunden,
- zwischen 14.00 Uhr und 17.00 Uhr werden 8 Stunden,
- zwischen 17.00 Uhr und 20.00 Uhr werden 10 Stunden,
- nach 20.00 Uhr werden 12 Stunden als Arbeitszeit gutgeschrieben.

**Nr. 4**

Zu § 8 – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit –

(1) § 8 Absatz 1 und Absatz 5 finden keine Anwendung.

(2) <sup>1</sup>Der Zeitausgleich aus Zeitguthaben soll innerhalb von drei Monaten nach Antragstellung gewährt werden. <sup>2</sup>Sofern dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist, wird der Geldwert dieser Arbeitsstunden berechnet und kommt mit der nächsten Entgeltabrechnung zur Auszahlung

Anmerkung zu Nr. 4 Absatz 2 Satz 2:

Nr. 3 Absatz 2 bleibt unberührt.

**§ 44****Sonderregelung für Beschäftigte im Küsterdienst****Nr. 1**

Zu § 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelung gilt für Beschäftigte im Küsterdienst.

**Nr. 2**

Zu § 3 – Allgemeine Pflichten –

(1) Beschäftigte im Küsterdienst haben im Dienst, insbesondere im Gottesdienst und bei Amtshandlungen, eine angemessene Kleidung zu tragen.

(2) Wird vom Dienstgeber das Tragen besonderer Kleidung insbesondere nach festgelegtem Muster während des Dienstes angeordnet, sind die notwendigen Kosten von diesem zu übernehmen.

(3) Die Beschäftigten sind gehalten, sich regelmäßig fortzubilden.

(4) Die notwendigen Auslagen und Kosten sind vom Dienstgeber zu erstatten, soweit er die Übernahme zugesagt hat.

### Nr. 3

#### Zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit –

1Es ist mindestens ein freier Arbeitstag pro Woche festzulegen. 2Zudem ist ein Sonntag pro Quartal arbeitsfrei zu halten.

#### Anmerkung zu Nr. 3 Absatz 6:

In der Regel gilt eine Fünf-Tage-Woche.

### § 45

#### **Sonderregelung für Leiter von IT-Gruppen und Beschäftigte in der IT-Systemtechnik**

#### Zu § 12 – Eingruppierung –

### Nr. 1

Die Eingruppierung der Leiter von IT-Gruppen richtet sich nach Ziffer 11.1 „Beschäftigte als Leiter von IT-Gruppen“ des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 7 vom 9. März 2013, siehe Anlage „Auszug aus der Anlage A zum TV-L“ zur KAVO EKD-Ost.

### Nr. 2

Die Eingruppierung von Beschäftigten in der IT-Systemtechnik richtet sich nach Ziffer 11.4 „Beschäftigte in der IT-Systemtechnik“ des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 7 vom 9. März 2013, siehe Anlage „Auszug aus der Anlage A zum TV-L“ zur KAVO EKD-Ost.

### Nr. 3

1Zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung kann durch Dienstvereinbarung über die Tabellenvergütung hinaus die Gewährung von IT-Zulagen geregelt werden. 2In einer solchen Dienstvereinbarung sind die Höhe und die Voraussetzung für die Gewährung der IT-Zulage genau festzulegen. 3Die Zulagengewährung unterliegt im Einzelfall der eingeschränkten Mitbestimmung.

**§ 46****Sonderregelung für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst****Nr. 1**

Zu § 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelung gilt für Beschäftigte, die als pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst eingesetzt sind.

**Nr. 2**

Zu § 5 – Qualifizierung –

1Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst werden im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. 2Diese Zeiten zur Vorbereitung und Qualifizierung können auch durch gesetzliche oder kirchenrechtliche Regelungen erfüllt sein.

**Nr. 3**

Zu § 15 – Entgelt –

(1) 1Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. 2Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

(2) Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Anlage Entgelttabelle SuE.

(3) 1Beschäftigte, die nach Teil B.10 Sozial- und Erziehungsdienst der Eingruppierungsordnung zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung EKD-Ost in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. 2Beschäftigte, die nach Teil B.10 Sozial- und Erziehungsdienst der Eingruppierungsordnung zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung EKD-Ost in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.

**Nr. 4**

Zu § 16 – Stufen der Entgelttabelle –

(1) 1Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. 2Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 3Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. 4Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen 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. 5Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeits-

verhältnis zu einem kirchlichen Dienstgeber, der die KAVO EKD-Ost oder einen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst oder eine vergleichbare Arbeitsrechtsregelung anwendet, werden die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbenen Zeiten bei der Stufenzuordnung vollständig berücksichtigt; Satz 4 bleibt unberührt. „Satz 5 gilt auch bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet.

Anmerkung zu § 46 Nummer 4 Absatz 1 Sätze 2, 3, 4 und 5:

<sup>1</sup>Das Berufspraktikum, das nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin/Erzieher oder Kinderpflegerin/Kinderpfleger vorauszugehen hat, sowie das Berufspraktikum, das der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter, Sozialpädagogin/Sozialpädagoge und Heilpädagogin/Heilpädagoge vorauszugehen hat, kann als einschlägige Berufserfahrung anerkannt werden. <sup>2</sup>Dies soll erfolgen, wenn das Berufspraktikum bei einem Träger im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung absolviert wurde.

(2) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

(3) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 1 Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

- a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und
- b) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3.

<sup>2</sup>Abweichend von Absatz 4 erreichen Beschäftigte, die in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

## Nr. 5

Zu § 17 – Allgemeine Regelungen zu den Stufen –

(1) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben.

₂Beträgt bei Höhergruppierungen der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- bis 31. März 2022
  - in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b weniger als 64,30 Euro,
  - in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 weniger als 102,89 Euro,
- ab dem 1. April 2022
  - in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b weniger als 65,46 Euro,
  - in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 weniger als 104,74 Euro

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrug. 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; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. ₅Die/ Der Beschäftigte 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. ₆Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

(2) ₁Ist Beschäftigten nach § 14 Absatz 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. ₂Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach Satz 5 des Absatzes 1 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Absatz 2, die die/der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die/der Beschäftigte dieses Entgelt so lange, bis das Tabellenentgelt nach Satz 5 des Absatzes 1 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.

## Nr. 6

### Zu § 20 – Jahressonderzahlung –

- (1) ₁Die Jahressonderzahlung beträgt
- für das Jahr 2022
    - in den Entgeltgruppen S 2 bis S 9 81,51 Prozent,
    - in den Entgeltgruppen S 11a bis S 18 70,28 Prozent,
  - ab dem Jahr 2023
    - in den Entgeltgruppen S 2 bis S 9 84,51 Prozent,

in den Entgeltgruppen S 11a bis S 18 70,28 Prozent

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

(2) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für Beschäftigte, die 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 dem Mutterschutzgesetz,
  - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (3) <sup>1</sup>Bei der Anwendung des Absatzes 2 gelten Zeiten, die in einem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich der KAVO EKD-Ost verbracht wurden, als Zeit des am 1. Dezember bestehenden Arbeitsverhältnisses. <sup>2</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse im Sinne des Satzes 1 sind zusammenzurechnen, sofern sie jeweils ohne Unterbrechung vorhergegangen sind.

## Nr. 7

### – Überleitungsregelungen –

Für Beschäftigte, deren Dienstverhältnis über den 31. Dezember 2021 hinaus fortbesteht, gilt Folgendes:

- (1) Die Beschäftigten sind ab dem 1. Januar 2022 nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils B.10 der Anlage Eingruppierungsordnung zur KAVO EKD-Ost eingruppiert.

(2) 1Die Beschäftigten werden am 1. Januar 2022 der Stufe der Entgeltgruppe gemäß Teil B.10 der Anlage Eingruppierungsordnung zur KAVO EKD-Ost zugeordnet, die ihrer am 31. Dezember 2021 nach den Regelungen der Nummer 4 Absätze 2 und 3 erreichten Erfahrungsstufe entspricht (stufengleiche Zuordnung). 2Die am 31. Dezember 2021 in dieser Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Anmerkung zu § 46 Nummer 7 Absatz 2:

1Bei der Ermittlung der am 31. Dezember 2021 erreichten Erfahrungsstufe sind die bis zu diesem Zeitpunkt erreichten und anerkannten Erfahrungsmonate zugrunde zu legen. 2Eine rückwirkende Änderung der anerkannten Erfahrungsmonate erfolgt nicht. 3Die Anzahl der bei Einstellung anerkannten Erfahrungsmonate sowie Rückstufungen gemäß § 17 Absatz 3a KAVO EKD-Ost bleiben bestehen.

(3) Mit der Eingruppierung nach Absatz 1 entfallen bisherige Entgeltgruppenzulagen sowie alle als Besitzstand nach den Bestimmungen der ARR-Ü zur KAVO EKD-Ost gewährten Zulagen mit Ausnahme der nach § 10 ARR-Ü zustehenden kinderbezogenen Entgeltbestandteile.

(4) 1Ist das ab dem 1. Januar 2022 gemäß Teil B.10 der Anlage Eingruppierungsordnung zur KAVO EKD-Ost zustehende Tabellenentgelt allein infolge der Überleitung niedriger als das bisherige Entgelt, so erhält die/der Beschäftigte für die Dauer der unverändert ausübenden Tätigkeit eine persönliche Besitzstandszulage gezahlt. 2Die persönliche Besitzstandszulage bemisst sich nach der Differenz zwischen dem auf Grund der neuen Eingruppierung maßgeblichen Tabellenentgelt und dem bisherigen Tabellenentgelt zuzüglich einer bisher zustehenden Entgeltgruppenzulage und zuzüglich bisher gezahlter Besitzstandszulagen. 3Kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 10 ARR-Ü sind in die Berechnung nach Satz 2 nicht mit einzubeziehen. 4Bei Teilzeitbeschäftigten gilt die entsprechende zeitanteilige Bemessung. 5Die persönliche Besitzstandszulage nach Satz 1 verringert sich um die allgemeinen Entgelтанpassungen und beim Erreichen einer höheren Entgeltstufe um den entsprechenden Erhöhungsbetrag. 6Ändert sich die Eingruppierung der/des Beschäftigten gemäß Teil B.10 der Eingruppierungsordnung, entfällt die persönliche Besitzstandszulage.

Anmerkung zu § 46 Nummer 7 Absatz 4:

- 1Das „bisherige Entgelt“ ist das Entgelt des Monats Dezember 2021. 2Für Beschäftigte, die im Dezember 2021 nicht für alle Tage oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten haben, wird das „bisherige Entgelt“ so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten. 3Sofern das Arbeitsverhältnis ruht, werden die Beschäftigten so gestellt, als hätten sie am 1. Dezember 2021 die Arbeit wieder aufgenommen.
2. Besitzstandszulagen von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten, die sich allein durch eine Absenkung der Durchschnittsbelegung nach Anmerkung 9 der Anlage Ein-

gruppierungsordnung B.10 durch die Änderung der Berechnungsmethode hinsichtlich der Kinderzahl ergeben, entfallen analog den Regelungen der Anmerkung 9, wenn die maßgebliche Platzzahl 3 Jahre hintereinander unterschritten wird.

3. Die SuE-Zulage gemäß Nummer 2 Absatz 3 ist eine allgemeine Entgeltanpassung im Sinne des Satzes 5.

(5) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, für die nach der Überleitung die Regelung der Nummer 4 Absatz 3 Satz 1 einschlägig ist, wird eine Vergleichsberechnung vorgenommen. <sup>2</sup>Es wird ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Dezember 2021 erhaltenen Bezüge gebildet. <sup>3</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt. <sup>4</sup>Für Beschäftigte, die im Dezember 2021 nicht für alle Tage oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; sofern das Arbeitsverhältnis ruht, werden die Beschäftigten für die Berechnung des Vergleichsentgeltes so gestellt, als hätten sie am 1. Dezember 2021 die Arbeit wieder aufgenommen. <sup>5</sup>Sofern das Vergleichsentgelt höher ist als das monatliche Entgelt nach der neuen Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe in der Stufe 4, verbleibt die/der Beschäftigte bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis oder der Aufnahme einer Tätigkeit, welche eine neue Eingruppierung zur Folge hätte, in der bisherigen Eingruppierung der KAVO EKD-Ost. <sup>6</sup>In den Fällen des Satzes 5 finden § 46 Nummern 1 bis 6 und Nummer 8 bis zum Ausscheiden der/des Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis oder der Aufnahme einer Tätigkeit, welche eine neue Eingruppierung zur Folge hätte, keine Anwendung.

## Nr. 8

### – Regenerationstage/Umwandlungstage –

(1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage). <sup>2</sup>Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>3</sup>Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Absatz 2 Satz 2. <sup>4</sup>Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

#### Anmerkung zu § 46 Nummer 8 Absatz 1 Satz 1

<sup>1</sup>Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. <sup>2</sup>Anspruch auf

Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 KAVO EKD-Ost genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 KAVO EKD-Ost), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. <sup>3</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

(2) <sup>1</sup>Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Der/Die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>4</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. <sup>5</sup>Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. <sup>6</sup>Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

(3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 46 Nummer 3 Absatz 3 haben, können im Kalenderjahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes in Anspruch nehmen (Umwandlungstage). <sup>2</sup>Die dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse sind zu berücksichtigen.

#### Anmerkung zu § 46 Nummer 8

Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.

## § 47

### **In-Kraft-Treten**

<sup>1</sup>Diese Arbeitsrechtsregelung tritt zum 1. April 2010 in Kraft und ersetzt ab diesem Zeitpunkt die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission der UEK in der Fassung vom 19. September 2008 (ABl. EKD S. 385) sowie die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen vom 28. November 2007 (ABl. Föderation 2008, S.47). <sup>2</sup>Die Anlage Entgelttabelle zu § 15 Absatz 2 hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2011<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Satz 2 bezog sich auf die ursprüngliche Entgelttabelle und ist durch Zeitablauf gegenstandslos.

**Anlage:****Auszug aus der Anlage A zum TV-L vom 12. Oktober 2006  
in der Fassung des Änderungsvertrages Nr. 7 vom 9. März 2013****11.1 Beschäftigte als Leiter von IT-Gruppen****Vorbemerkungen**

1. IT-Gruppen haben die folgenden Aufgaben:
  - a) Entwicklung neuer IT-Verfahren oder wesentliche Änderung bzw. Ergänzung bestehender IT-Verfahren einschließlich jeweils der Einführung,
  - b) Übernahme von IT-Verfahren einschließlich Einführung oder
  - c) Pflege eingeführter IT-Verfahren.Sie befassen sich
  - a) nur mit IT-Organisation oder nur mit Programmierung oder
  - b) mit IT-Organisation und Programmierung.
2. Leiter von IT-Gruppen haben neben den allgemeinen Führungsaufgaben – insbesondere Personaleinsatz, Überwachung der Arbeit, Anordnungen in Sonderfällen – und der Aufsicht z. B. folgende besondere Aufgaben:
  - a) In der IT-Organisation:
    - aa) Entgegennahme und Besprechung von Aufträgen der Fachbereiche bzw. der Anwender,
    - bb) Entwicklung einer Gesamtvorstellung zur Erledigung eines Auftrags,
    - cc) Formulierung von Arbeitsaufträgen und Verteilung an die Beschäftigten in der IT-Organisation, Koordinierung der Arbeiten einschließlich Terminüberwachung,
    - dd) Anleitung und Beratung der Beschäftigten in der IT-Organisation,
    - ee) Zusammenstellen, Prüfen und Beurteilen der Ergebnisse,
    - ff) Besprechung der erarbeiteten Verfahrensvorschläge mit der Programmierung und ggf. mit der IT-Systemtechnik,
    - gg) Auswahl geeigneter IT-Verfahren für eine Übernahme,
    - hh) Prüfung der organisatorischen Voraussetzungen für die Übernahme und Einführung von IT-Verfahren,
    - ii) Prüfung der Dokumentation – einschließlich der Anwender- bzw. Benutzerhandbücher –, insbesondere der Systemarchitektur und der Programmiervorgaben auf Vollständigkeit und Richtigkeit,

- jj) Überwachung der Einführung entwickelter oder übernommener IT-Verfahren einschließlich der Funktionstests.
- b) In der Programmierung:
  - aa) Entgegennahme und Besprechung von Programmieraufträgen,
  - bb) Prüfung der organisatorischen Vorgaben aus programmieretechnischer Sicht, ggf. Ergänzung und Änderung der Vorgaben im Einvernehmen mit der IT-Organisation,
  - cc) Entwurf einer Konzeption für jedes Programm einschließlich Festlegung der Programmbausteine,
  - dd) Verteilung der Arbeitsaufträge an die Beschäftigten in der Programmierung und Koordinierung der Programmierarbeiten innerhalb der IT-Gruppe einschließlich Terminüberwachung,
  - ee) Anleitung und Beratung der Beschäftigten in der Programmierung,
  - ff) Prüfung der Programmdokumentation und der Dokumentation für das Rechenzentrum auf Vollständigkeit und Richtigkeit.
- 3. Leiter von IT-Gruppen im Sinne dieses Unterabschnitts sind nur Beschäftigte, die auch in der IT-Organisation und/oder in der Programmierung tätig sind, z. B. mit folgenden Aufgaben:
  - a) Zusammenstellen von Arbeitsergebnissen von Beschäftigten in der IT-Organisation,
  - b) Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen (z. B. betriebswirtschaftliche Investitionsrechnungen, Nutzen-Kosten-Untersuchungen),
  - c) Verknüpfen der in der IT-Gruppe angefertigten Programme,
  - d) Prüfung verknüpfter Programme auf Funktionsfähigkeit.Der Anteil dieser Aufgaben darf 10 v. H. der gesamten Tätigkeit nicht überschreiten.

### **Entgeltgruppe 12**

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und deren Tätigkeit sich durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Beschäftigten in der IT-Organisation oder in der Programmierung sowie durch den Umfang und die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen aus der Entgeltgruppe 11 dieses Unterabschnitts heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

### **Entgeltgruppe 11**

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und deren Tätigkeit sich durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Beschäftigten in der IT-Organisation oder in der Programmierung sowie durch den Umfang oder die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen aus der Entgeltgruppe 10 dieses Unterabschnitts heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

### **Entgeltgruppe 10**

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind.  
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

#### **Protokollerklärungen:**

Nr. 1

Beschäftigte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind

- a) Beschäftigte mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
- b) Beschäftigte, die vor ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 2 des Teils I – außerhalb der Informationstechnik – erworben haben, mit einer zusätzlichen Aus- oder Fortbildung, die das IT-Grund- und -Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der DV-Anwendungsorganisation oder in der Anwendungsprogrammierung oder den Regelungen, die diese ergänzen und/oder ersetzen, entspricht, sowie mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der IT-Organisation und der Programmierung mit entsprechender Tätigkeit.

Nr. 2

(1) Eine IT-Gruppe ist nur dann gegeben, wenn dem Leiter mindestens drei Beschäftigte in der IT-Organisation oder in der Programmierung mindestens der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1 des Unterabschnitts 2 oder der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1 des Unterabschnitts 3 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. Sind dem Leiter auch Beschäftigte in der IT-Systemtechnik durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt, zählen sie mit.

(2) Bei der Zahl der Unterstellten zählen Beschäftigte mit Tätigkeiten im Sinne des Absatzes 1 mit, die nicht unter diesen Tarifvertrag fallen, wenn sie dem Leiter durch ausdrückliche Anordnung ständig fachlich unterstellt sind.

(3) Im Sinne der Nr. 6 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung sind vergleichbar die Entgeltgruppen 9a und 9b mit der Besoldungsgruppe A 9.

## **11.4 Beschäftigte in der IT-Systemtechnik**

### **Vorbemerkung**

Die IT-Systemtechnik umfasst unterschiedliche, abgrenzbare Teilgebiete, wie z. B. Betriebssysteme, Datenbanksoftware, Programmiersprachen, Hardware-Konfigurationen, Datenübertragungsnetze. Dem Beschäftigten in der IT-Systemtechnik obliegt auf mindestens einem Teilgebiet der Entwurf, die Auswahl, Bereitstellung, Implementierung, Überwachung (Fehleranalyse und -beseitigung), Optimierung oder Fortentwicklung der einzusetzenden bzw. eingesetzten Hardware- oder Softwarekomponenten sowie die Beratung und Unterstützung.

### **Entgeltgruppe 12**

Beschäftigte in der IT-Systemtechnik mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten der IT-Systemtechnik, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnittes heraushebt, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Beschäftigte in der IT-Systemtechnik mindestens der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

### **Entgeltgruppe 11**

1. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnittes heraushebt, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Beschäftigte in der IT-Systemtechnik mindestens der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 4)

2. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und

ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten der IT-Systemtechnik, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Beschäftigte in der IT-Systemtechnik ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

3. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik, die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 5)

### **Entgeltgruppe 10**

1. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik, die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbständig bearbeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 5)

3. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit übergreifenden Kenntnissen

sen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik, die Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 3 dieses Unterabschnitts heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 2 und 5)

### **Entgeltgruppe 9b**

1. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbständig bearbeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
3. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik, die Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbständig bearbeiten.  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

### **Entgeltgruppe 9a**

1. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbständig bearbeiten.
2. Beschäftigte in der IT-Systemtechnik mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung (Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender

Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

**Protokollerklärungen:**

Nr. 1

Aufgaben in der IT-Systemtechnik haben eine hohe Funktionsvielfalt, wenn

- a) bei Software-Aufgaben die System- oder Betriebssoftware viele Funktionen erfüllt, z. B. Sicherstellung der Revisionsfähigkeit, Zugriffsoptimierung bei komplexen Systemen, Datensicherheit (Verfügbarkeit, Integrität, Vertraulichkeit, Authentizität), Rechteverwaltung, Herstellung der Transparenz oder Durchführung von Monitoring,
- b) bei Hardware-Aufgaben die Server- und Betriebssysteme eine hohe Komplexität aufweisen.

Nr. 2

Ein großer Gestaltungsspielraum ist beim Entwurf, bei der Auswahl oder bei der Optimierung und Fortentwicklung von Systemsoftware und/oder Hardware-Konfigurationen gegeben. Er kann bei entsprechender Komplexität auch bei der Datenbankverwaltung, bei der Pflege, Anwendung oder Weiterentwicklung von Systemhilfen, bei der Verwaltung von Netzwerken oder bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen bestehen.

Nr. 3

Erforderlich ist, dass die Beschäftigten übergreifende Kenntnisse auf den unterschiedlichen Teilgebieten der IT-Systemtechnik erworben und diese Kenntnisse in der Leitungs- und Koordinierungstätigkeit zur Gewährleistung des Gesamtzusammenhangs der systemtechnischen Fragestellungen anzuwenden haben.

Nr. 4

Im Sinne der Nr. 6 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung ist vergleichbar die Entgeltgruppe 10 der Besoldungsgruppe A 11.

Nr. 5

Erforderlich ist, dass die Beschäftigten übergreifende Kenntnisse auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertiefte Fachkenntnisse auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik erworben und diese Kenntnisse unter Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der systemtechnischen Fragestellungen anzuwenden haben.

