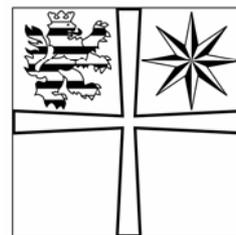


Evangelische Kirche  
von Kurhessen-Waldeck

---



# *MERKBLATT*

*für  
Mitarbeiterinnen  
und  
Mitarbeiter*

## **Impressum:**

### Herausgegeben von:

Landeskirchenamt der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck  
- Hauptsachgebiet Personalwesen -  
Wilhelmshöher Allee 330  
34131 Kassel

Telefon: 0561 / 9378 - 0

[landeskirchenamt@ekkw.de](mailto:landeskirchenamt@ekkw.de)

### Redaktion und Gestaltung:

Sachgebiet Arbeits- und Tarifrecht

## Vorwort

Das vorliegende überarbeitete Merkblatt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt die grundlegenden Regelungen für Angestellte, Arbeiterinnen, Arbeiter, Beamtinnen und Beamte vor. Für die Auszubildenden gilt das Berufsbildungsgesetz in Verbindung mit dem Manteltarifvertrag für Auszubildende sowie den entsprechenden Richtlinien der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.

Seit der letzten Ausgabe des Merkblatts haben sich vor allem auf dem Gebiet des Arbeitsrechts vielfältige Änderungen ergeben. Hierbei ist beispielsweise hinzuweisen auf die Einführung des neuen Mitarbeitervertretungsrechts.

In dieser Zeit hat die Arbeitsrechtliche Kommission - neben zahlreichen anderen Arbeitsrechtlichen Regelungen - z. B. auch den mittlerweile 49. Änderungsbeschluss zum BAT-Anwendungsbeschluss und den 17. Änderungsbeschluss zum MTArb-Anwendungsbeschluss gefasst.

Momentan wird das Tarifrecht im öffentlichen Dienst komplett neu gefasst. BAT und MTArb sollen durch den für alle Arbeitnehmer einheitlich geltenden TVöD ersetzt werden. Bis zu einer Beschlussfassung der Arbeitsrechtlichen Kommission dazu bleibt die in diesem Merkblatt dargestellte Rechtslage für die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck weiterhin bestehen.

Diese neue Auflage soll nun allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine aktuelle Information über das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht geben, aber auch gerade Neueingestellten einen Überblick über die für sie geltenden Vorschriften ermöglichen.

Das Merkblatt kann in vielen Bereichen natürlich nur Hinweise geben und nicht umfassend informieren. Mit den aufgenommenen Verweisen auf die Rechtssammlung der EKKW (RS xxx) soll eine weitergehende Information anhand der Rechtsgrundlagen ermöglicht werden.

Für nähere Auskünfte stehen Ihnen jederzeit gern die für Sie zuständigen Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter der Kirchlichen Rentämter, des Stadtkirchenamtes Kassel und des Gemeindeamtes Marburg (Adressen siehe Seite 97) zur Verfügung.

Kassel, im Januar 2005

Landeskirchenamt  
- Sachgebiet Arbeits- und Tarifrecht -

# Inhaltsübersicht

<i>MERKBLATT</i>	1
Vorwort	3
Abkürzungsverzeichnis	9
1. Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW) und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	11
1.1 Geografie	11
1.2 Übersichtskarte der Landeskirche (Kirchenkreise und Sprengel)	12
1.3 Eckdaten der Kirchenkreise	13
1.4 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	14
1.5 Einstellungsvoraussetzungen	15
1.6 Die EKKW im Internet	15
2. Das Arbeitsrecht in der EKKW	16
2.1 Dritter Weg	16
2.2 Arbeitsrechtliche Kommission	17
2.2.1 Zusammensetzung	17
2.2.2 Aufgabe	17
2.2.3 Beschlussverfahren	17
2.3 Anwendung von Tarifverträgen	19
3. Das Arbeitsverhältnis in der EKKW	21
3.1 Der Arbeitsvertrag	21
3.2 Hinweise der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle (ZGASSt)	22
3.3 Befristete Arbeitsverhältnisse	24
3.3.1 Allgemein	24
3.3.2 Teilzeit- und Befristungsgesetz	24
3.4 Arbeitszeit	25
3.4.1 Regelmäßige Arbeitszeit	25
3.4.1.1 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen	26
3.4.2 Teilzeit	26
3.4.2.1 Allgemeines	26
3.4.2.2 Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen	27
3.4.2.3 Teilzeitarbeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	27
3.4.2.4 Teilzeitarbeit während der Elternzeit	27
3.4.3 Überstunden und Zeitzuschläge	27
3.4.4 Arbeitsversäumnis / Arbeitsunfähigkeit	31
3.4.4.1 Kuren	31

3.4.4.1.1 Angestellte	31
3.4.4.1.2 Arbeiterinnen und Arbeiter	33
3.4.4.1.3 Sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	33
3.4.4.1.4 Beamtinnen und Beamte	33
3.5 Beschäftigungs- und Dienstzeit	34
3.5.1 Beschäftigungszeit	34
3.5.2 Dienstzeit	34
3.6 Eingruppierung, Vergütungs- und Lohngruppenplan	36
3.6.1 Eingruppierung	36
3.6.2 Vergütungsgruppenplan	36
3.6.3 Lohngruppenplan	37
3.6.4 Bewährungsaufstieg	37
3.7 Arbeitsentgelt	40
3.7.1 Vergütung (§ 26 BAT)	40
3.7.2 Lohn (§ 21 MTArb)	40
3.7.3 Zulagen	41
3.7.3.1 Allgemeine Zulage für Angestellte	41
3.7.3.2 Zulage für Arbeiterinnen und Arbeiter	42
3.7.3.3 Beamtinnen und Beamte	42
3.7.3.4 Besondere Zulagen	42
3.7.4 Zuwendung ("Weihnachtsgeld")	43
3.7.4.1 Höhe der Zuwendung	44
3.7.4.2 Zahlung der Zuwendung	45
3.7.4.3 Beamtinnen und Beamte	45
3.7.5 Urlaubsgeld	46
3.7.5.1 Höhe	46
3.7.5.2 Auszahlung	46
3.7.5.3 Beamtinnen und Beamte	47
3.7.6 Vermögenswirksame Leistungen	47
3.8 Sozialbezüge	49
3.8.1 Krankenbezüge	49
3.8.2 Jubiläumszuwendung	51
3.9 Zusätzliche Altersvorsorge	52
3.9.1 Betriebliche Altersvorsorge	52
3.9.1.1 Zusatzversorgung	52
3.9.1.2 Entgeltumwandlung	54
3.9.1.2.1 Begriff	54
3.9.1.2.2 ARK-Beschluss	54
3.9.1.2.3 Durchführungswege	55
3.9.1.2.4 Beamtinnen und Beamte	55
3.9.1.2.5 AG-Zuschuss	55
3.9.2 Private Altersvorsorge	56
3.10 Freistellung von der Arbeit	57

## Inhaltsübersicht

3.10.1 Erholungsurlaub	57
3.10.1.1 Anspruch	57
3.10.1.2 Dauer	57
3.10.1.3 Wartezeit	58
3.10.1.4 Teilung und Übertragung des Urlaubs	58
3.10.1.5 Erkrankung während des Urlaubs	58
3.10.2 Zusatzurlaub für schwerbehinderte und behinderte Menschen	58
3.10.3 Sonderurlaub	59
3.10.4 Arbeitsbefreiung (§ 52 BAT / § 33 MTArb)	60
3.10.5 Dienstbefreiung	63
3.10.5.1 Allgemein	63
3.10.5.2 Fortbildung	63
3.10.6 Bildungsurlaub	64
3.11 Mutterschutz und Elternzeit	66
3.11.1 Mutterschutz	66
3.11.2 Elternzeit	67
3.12 Sonstige Leistungen	69
3.12.1 Beihilfen	69
3.12.2 Reisekosten	71
3.12.3 Umzugskosten	72
3.12.4 Kraftfahrzeugrichtlinien	72
3.12.5 Vorschüsse	74
3.12.6 Darlehen zur Wohnungsbeschaffung	75
3.12.7 Personalkredit	75
3.12.8 Sterbegeld	76
3.13 Sonstige Pflichten	77
3.13.1 Haftung	77
3.13.2 Nebentätigkeit	77
3.14 Personalakten	79
3.15 Altersteilzeitarbeit	80
3.16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	83
3.16.1 Vertragsmäßige Beendigung	83
3.16.2 Automatischer Ablauf	83
3.16.2.1 Befristete Arbeitsverhältnisse nach Sonderregelung 2 y zum BAT, § 56 Absatz 2 und 3 MTArb und § 14 Teilzeitbefristungsgesetz	83
3.16.2.2 Verminderte Erwerbsfähigkeit	83
3.16.2.3 Erreichen der Altersgrenze	84
3.16.3 Kündigung	84
3.16.3.1 Ordentliche Kündigung	84
3.16.3.2 Außerordentliche Kündigung	85
3.16.3.3 Änderungskündigung	86
3.16.4 Zeugnis (§ 61 BAT / § 64 MTArb)	86
3.16.5 Übergangsgeld (§ 62 BAT / § 65 MTArb)	87
3.16.5.1 Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes:	87

## Inhaltsübersicht

3.16.5.2 Bemessung des Übergangsgeldes	88
3.16.5.2.1 Angestellte (§ 63 BAT)	88
3.16.5.2.1 Arbeiterinnen und Arbeiter (§ 66 MTArb)	89
3.16.5.3 Auszahlung des Übergangsgeldes (§ 64 BAT / § 67 MTArb)	89
3.16.6 Ausschlussfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis	89
3.17 Mitarbeitervertretungsrecht der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck	90
3.17.1 Voraussetzungen für das Zustandekommen einer Mitarbeitervertretung	90
3.17.2 Ziel der Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	91
3.17.3 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung	91
3.17.4 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung	93
3.17.5 Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen	94
3.17.6 Das Schlichtungsverfahren	95
3.18 Kirchenbeamtenausschuss	96
3.19 Anschriften der Kirchlichen Rentämter, des Stadtkirchenamtes Kassel und des Gemeindeamtes Marburg	97
3.20 Anschriften verschiedener Geschäftsstellen und der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung	98
3.21 Weitere Schutzgesetze	99
3.21.1 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)	99
3.21.2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen -	101
3.22 Hinweise auf sonstige rechtliche Regelungen	103
 Stichwortverzeichnis	 104
 Abbildungsverzeichnis	 106

## Abkürzungsverzeichnis

ArRBeih	Arbeitsrechtliche Regelung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende im Bereich der EKKW
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
ARK	Arbeitsrechtliche Kommission
ATV	Tarifvertrag Altersversorgung
AtzG	Altersteilzeitgesetz
BAT	Bundes-Angestellentarifvertrag
BAT-O	Bundes-Angestellentarifvertrag in der für die neuen Bundesländer geltenden Fassung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BErzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
EKD	Evangelische Kirche in Deutschland
EKKW	Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck
GdB	Grad der Behinderung
HBUG	Hessisches Bildungsurlaubsgesetz
HKD	Handelsgesellschaft für Kirche und Diakonie
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KABl.	Kirchliches Amtsblatt
KAV	Ordnung über die kirchliche Altersversorgung
KiBeamtG	Kirchenbeamtenengesetz
KiBVO	Kirchliche Beihilfeverordnung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
MAG	Mitarbeitergesetz
MAV	Mitarbeitervertretung
MTArb	Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder
MTArb-O	Manteltarifvertrag für Arbeiter in den neuen Bundesländern

## Abkürzungsverzeichnis

MTL II	Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder
MVG	Mitarbeitervertretungsgesetz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
SGB III	Sozialgesetzbuch - Drittes Buch - Arbeitsförderung
SGB IV	Sozialgesetzbuch - Viertes Buch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversiche- rung
SGB V	Sozialgesetzbuch - Fünftes Buch - Gesetzliche Krankenversicherung
SGB VI	Sozialgesetzbuch - Sechstes Buch - Gesetzliche Rentenversicherung
SGB IX	Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Men- schen
SR 2 y BAT	Sonderregelung für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und Aushilfs- angestellte
TV ATZ	Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
VL	Vermögenswirksame Leistungen
ZGASt	Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle

# **1. Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW) und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

## **1.1 Geografie**

Das Gebiet der Landeskirche umfasst mehr als 10.000 Quadratkilometer, wobei es sich im nördlichen Teil mit den politischen Grenzen des Bundeslandes Hessen nahezu exakt deckt.

Zum Bereich der Landeskirche gehören die Landkreise Fulda, Hersfeld-Rotenburg, Kassel, Main-Kinzig, Marburg-Biedenkopf (ohne den früheren Kreis Biedenkopf), Schmalkalden, Schwalm-Eder, Waldeck-Frankenberg, Werra-Meißner, die kreisfreie Stadt Kassel und ein kleiner Teil der kreisfreien Stadt Frankfurt (Bergen-Enkheim).

Seit 1583 gehörte Schmalkalden kirchlich zu Hessen. Ab 1951 bestand für das „Dekanat Schmalkalden“ ein Verwaltungshilfeabkommen mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen, der es 1972 angegliedert wurde; finanziell blieb es autark. Der etwa 100 Kilometer von Kassel entfernte Kirchenkreis gehört seit dem 1. Juni 1991 wieder zur Landeskirche. Schmalkalden wurde mit Wirkung vom 1. Januar 1995 dem Sprengel Hersfeld zugeordnet.

Die geografische Lage des Gebietes der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck mit ihren 26 Kirchenkreisen und vier Sprengeln wird aus der folgenden Übersichtskarte der Landeskirche ersichtlich.

## 1.2 Übersichtskarte der Landeskirche (Kirchenkreise und Sprengel)

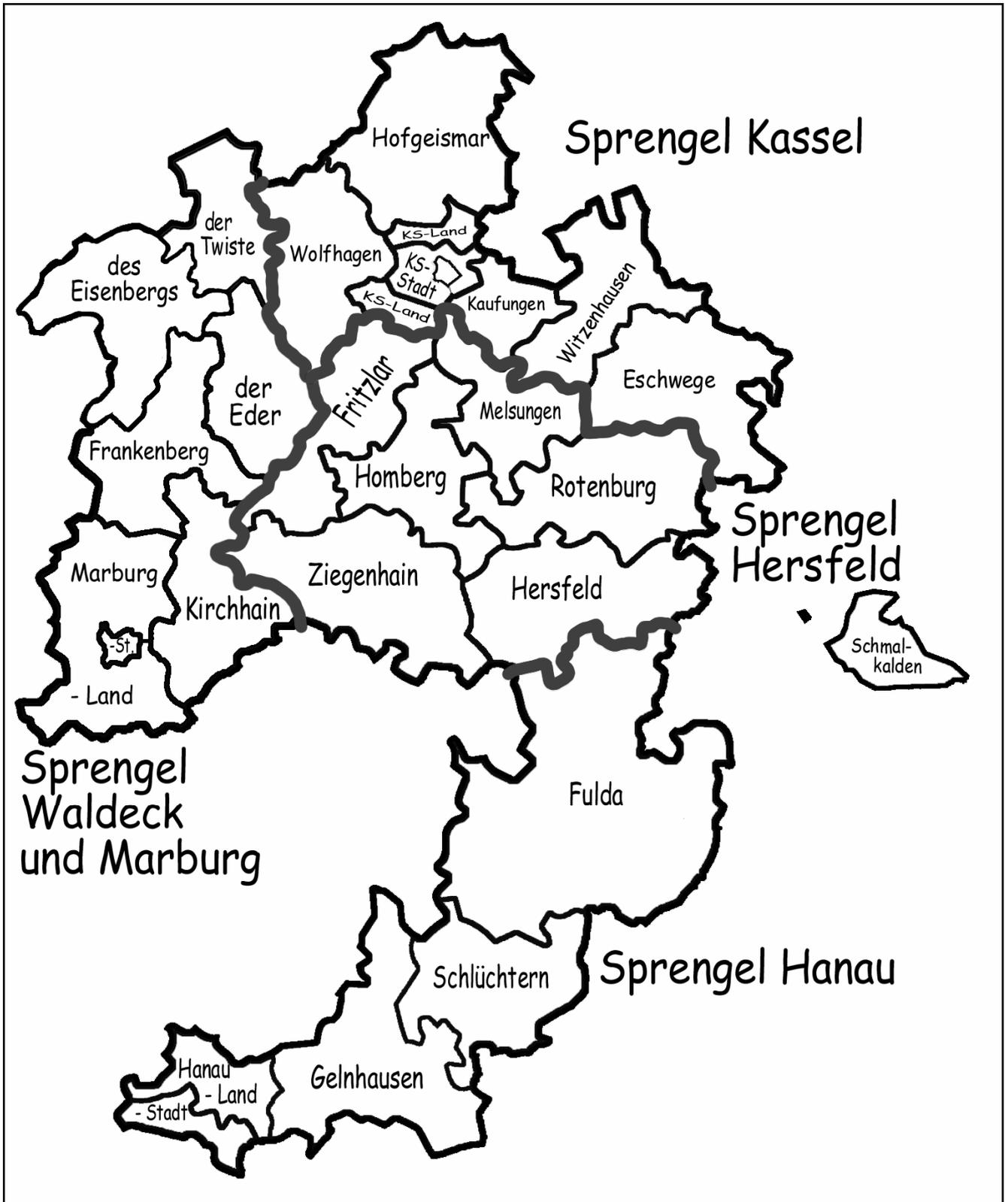


Abbildung Fehler! Unbekanntes Schalterargument.1 - Landkarte der Evangelischen Kirche Kurhessen-Waldeck

### 1.3 Eckdaten der Kirchenkreise

Tabellarische Darstellung der Verteilung der Kirchengemeinden, Gemeindeglieder und Gemeindepfarrstellen auf die Kirchenkreise

Kirchenkreis	Zahl der Kirchen- gemeinden	Gemeinde- gliederanzahl	Gemeinde- pfarrstellen
der Eder	33	19.878	16,75
des Eisenbergs	42	28.346	20,75
Eschwege	74	39.952	31,75
Frankenberg	35	28.215	18,75
Fritzlar	50	36.588	24,00
Fulda	32	44.882	29,25
Gelnhausen	28	49.434	29,00
Hanau-Stadt	14	37.838	23,25
Hanau-Land	20	44.366	26,00
Hersfeld	50	50.103	31,25
Hofgeismar	53	45.031	30,75
Homburg	53	34.276	26,25
Kassel-Stadt	31	86.639	48,75
Kassel-Land	22	44.841	24,00
Kaufungen	12	31.261	16,75
Kirchhain	30	31.238	20,00
Marburg-Stadt	9	21.097	15,50
Marburg-Land	53	50.543	34,00
Melsungen	41	29.959	20,00
Rotenburg	59	38.697	28,50
Schlüchtern	29	25.867	19,00
Schmalkalden	17	24.133	16,75
der Twiste	25	17.759	14,00
Witzenhausen	49	31.744	25,25
Wolfhagen	28	29.078	18,25
Ziegenhain	59	45.085	30,25
<b>Gesamt</b>	<b>948</b>	<b>966.850</b>	<b>638,75</b>

Abbildung Fehler! Unbekanntes Schalterargument.2 - Daten der Kirchenkreise;  
Stand der Datenerhebung: 1. Januar 2005

## 1.4 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In den landeskirchlichen Werken und Einrichtungen sowie bei Kirchenkreisen, Kirchengemeinden, Gesamt- und Zweckverbänden und dem Landeskirchenamt sind mit Stand vom 31. Dezember 2003 mehr als 8.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Davon sind knapp 3.000 Personen vollbeschäftigt (davon ca. 1.600 Frauen), ca. 3.350 Personen (davon ca. 3.000 Frauen) teilzeitbeschäftigt und über 2.200 Personen (davon ca. 1.750 Frauen) in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig (ohne Pfarrerinnen und Pfarrer).

Die Aufteilung der Beschäftigten der Landeskirche auf die nicht-theologischen Berufsgruppen zeigt folgende Grafik auf:

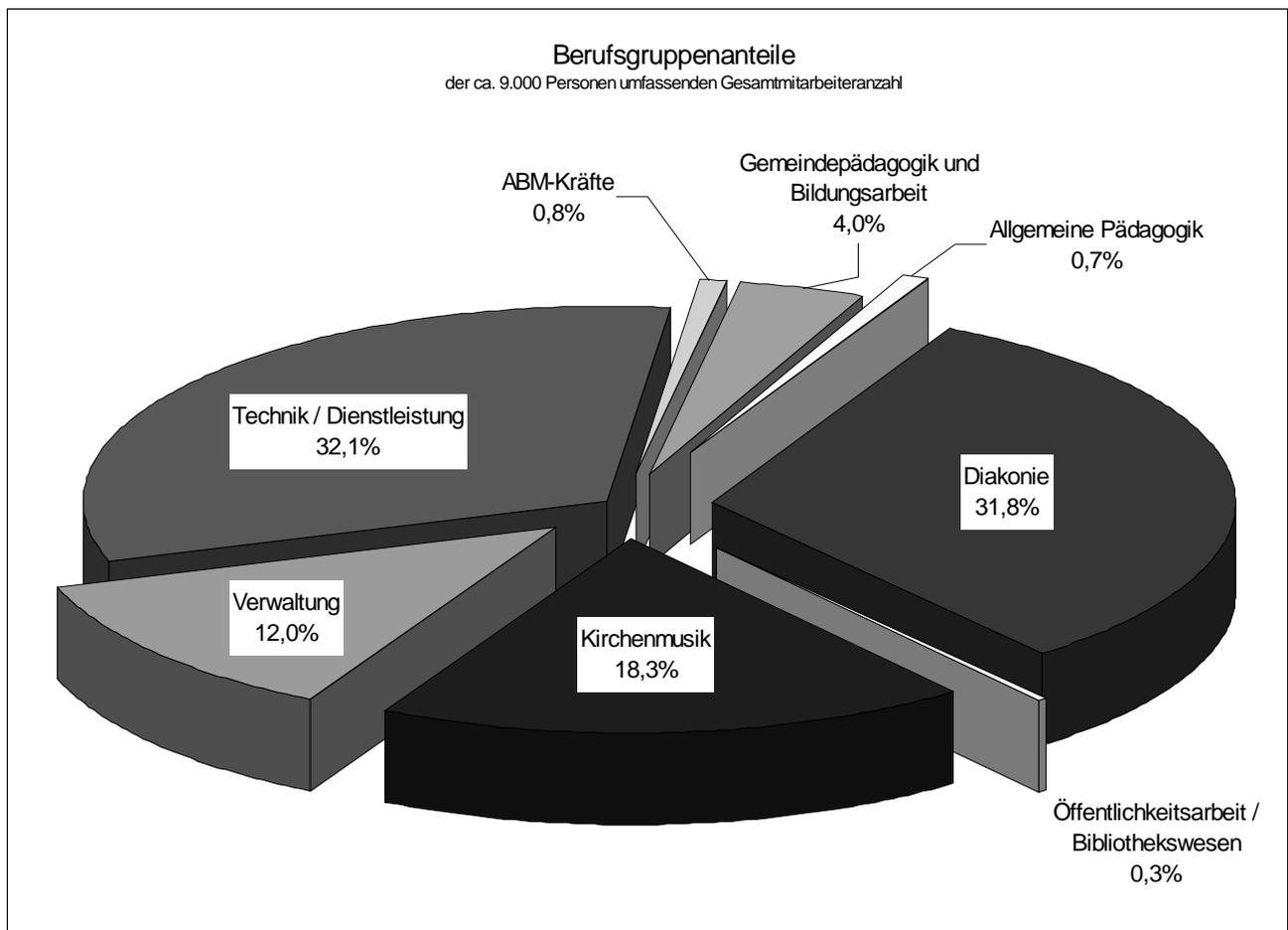


Abbildung **Fehler! Unbekanntes Schalterargument.3** - Berufsgruppenanteile innerhalb der Gesamtmitarbeiterschaft;

Quelle: Personalbericht des Vizepräsidenten der EKKW vom Mai 2000, Stand: 31. Dezember 1999

## **1.5 Einstellungsvoraussetzungen**

Das Kirchengesetz über die Beschäftigung von Mitarbeitern in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 27. November 1997 - kurz Mitarbeitergesetz (MAG) (RS 514) - setzt für die berufliche Tätigkeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und ihren Körperschaften grundsätzlich die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der EKD voraus. Ausnahmen sind nur unter wenigen besonderen Bedingungen möglich.

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt und auf ihn ausgerichtet. Alle kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken mit ihrem persönlichen Dienst an der Erfüllung des Auftrages der Kirche mit. Diese Zielsetzung verlangt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in allen kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen ohne Rücksicht auf Tätigkeit und Stellung, dadurch entsteht eine Dienstgemeinschaft.

Durch ihren Dienst tragen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Diakonie dazu bei, die Verantwortung für die Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat gemäß der Präambel der Grundordnung der EKKW wahrzunehmen (RS 1).

Für eine Beschäftigung ist nicht geeignet, wer aus der Evangelischen Kirche ausgetreten ist oder sich kirchenfeindlich betätigt.

## **1.6 Die EKKW im Internet**

Im Internet finden Besucherinnen und Besucher aktuelle Informationen und Wissenswertes über unsere Landeskirche, ihre Angebote, Veranstaltungen und viele weitere Inhalte auf der Seite <http://www.ekkw.de/>.

## 2. Das Arbeitsrecht in der EKKW

### 2.1 Dritter Weg

In der Mehrzahl der Landeskirchen und im diakonischen Bereich sind nach der Empfehlung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) Arbeitsrechtliche Kommissionen gebildet worden.

Bei diesem „Dritten Weg“<sup>1</sup> geht es um ein besonderes Verfahren zur kollektiven Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Berücksichtigung der wichtigsten Anforderungen an eine sachgerechte und kirchengemäße Regelung des Arbeitsrechts:

- Partnerschaft
- Parität
- verantwortliche, faire Konfliktlösung
- Wahrung des Auftrages von Kirche und Diakonie.

Die Landessynode der EKKW hat vor diesem Hintergrund am 25. April 1979 das Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst (ARRG) (RS 510) beschlossen.

---

<sup>1</sup> 1. Weg: Gesetzliche Regelungen, 2. Weg: Regelung durch Tarifvertrag, 3. Weg: Regelung durch Arbeitsrechtliche Kommission

## **2.2 Arbeitsrechtliche Kommission**

Auf Grund dieses Arbeitsrechtsregelungsgesetzes wurde für die Ordnung und Fortentwicklung der arbeitsrechtlichen Bedingungen der Angestellten und Arbeiter/innen im Haupt- und Nebenberuf sowie der nichtbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ausbildung die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) gebildet, deren Zuständigkeitsbereich sich auch auf das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck und dessen Mitgliedseinrichtungen erstreckt.

### **2.2.1 Zusammensetzung**

Die Arbeitsrechtliche Kommission besteht aus 12 Personen und setzt sich wie folgt zusammen:

- a) drei Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter im kirchlichen Dienst,
- b) drei Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter im diakonischen Dienst,
- c) drei Vertreter der EKKW und
- d) drei Vertreter des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck.

### **2.2.2 Aufgabe**

Die Kommission hat die Aufgabe, Regelungen verbindlich zu beschließen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen. Sie wirkt darüber hinaus bei sonstigen Regelungen von arbeitsrechtlicher Bedeutung mit.

### **2.2.3 Beschlussverfahren**

Werden nach einer Beschlussfassung der ARK innerhalb einer Einwendungsfrist von vier Wochen keine Einwendungen erhoben, wird der Beschluss verbindlich und im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht.

Für den Fall, dass eine Einigung zwischen Dienstnehmer- und

Dienstgeberversetzung nicht erzielt werden kann, besteht die Möglichkeit, ein Schlichtungsverfahren einzuleiten. Ein Schlichtungsausschuss erarbeitet dann einen Einigungsvorschlag, der wieder in der ARK beraten wird. Sollte dabei wiederum keine Einmütigkeit erzielt werden, entscheidet der Schlichtungsausschuss in einer weiteren Zusammenkunft endgültig.

Der Rat der Landeskirche und die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung können gegen Beschlüsse des Schlichtungsausschusses Einwendungen erheben, wenn die Regelungen die Grundordnung verletzen, insbesondere die Erfüllung des kirchlichen Auftrages gefährden.

Werden die Einwendungen auch nach erneuter Beratung und Beschlussfassung des Schlichtungsausschusses aufrechterhalten, hat in diesem Fall die Landessynode zu entscheiden.

## 2.3 Anwendung von Tarifverträgen

Anstelle der Möglichkeit, vollkommen neue, eigene Regelungen des Arbeitsrechts für unsere Kirche zu schaffen, wurde durch die ARK jeweils die Anwendung der für den sonstigen öffentlichen Dienst gültigen Tarifverträge beschlossen.

Diese Regelung lag nahe, da der Dienst in der EKKW nach dem Staatskirchenvertrag öffentlicher Dienst ist und so eine enge Orientierung am staatlichen Arbeitsrecht geboten ist.

Für die Angestellten, Berufspraktikantinnen/Berufspraktikanten und Auszubildenden wurde daher am 25. Oktober 1985 die Anwendung des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT) (RS 520) und für die Arbeiterinnen und Arbeiter am 24. Oktober 1996 die Anwendung des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. Dezember 1995 jeweils in der für das Land Hessen geltenden Fassung (RS 525) beschlossen (vorher seit 1988 MTL II).

Zusätzlich wurden jedoch für beide Gruppen auch Änderungen zu einzelnen Vorschriften der Tarifverträge beschlossen, um den kirchlichen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Auf diese Änderungen wird im folgenden bei den jeweiligen Themen noch besonders hingewiesen. Außerdem sind für kirchliche Angestellte in Diakonie-/Sozialstationen die Sonderregelungen nach Anlage 5 des BAT-Anwendungsbeschlusses zu beachten.

Zur Anpassung an die staatlichen Regelungen (Übernahme von Änderungstarifverträgen) und Einarbeitung von neuen Regelungen wurden bis Ende 2004 49 Änderungsbeschlüsse zum BAT-Anwendungsbeschluss und 17 Änderungsbeschlüsse zum MTArb-Anwendungsbeschluss gefasst.

Alle Änderungen und Ergänzungen werden im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht.

Sonderdrucke der Anwendungsbeschlüsse in der jeweils aktuellen Fassung können bei Bedarf bei der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission angefordert werden (Landeskirchenamt, Telefon 05 61 / 93 78 - 249).

Neben diesen beiden Tarifverträgen werden auch andere ergänzende Tarifverträge angewandt. Folgende Bereiche werden dadurch geregelt:

- a) für Angestellte und Arbeiterinnen / Arbeiter: (Betriebliche) Altersversorgung, Urlaubsgeld, Vergütung, Lohn, (Sonder-)Zuwendung, vermögenswirksame Leistungen, Bewertung der Personalunterkünfte und Rationalisierungsschutz, Altersteilzeitarbeit
- b) für Angestellte: Zulagen
- c) für Arbeiterinnen und Arbeiter: Lohnzuschläge
- d) für Praktikantinnen und Praktikanten: Regelung der Arbeitsbedingungen und Zuwendung
- e) für Auszubildende: Manteltarifvertrag, Zuwendung, Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen

Geringfügig Beschäftigte sind seit dem 1. September 2001 nicht mehr vom Geltungsbereich der Tarifverträge ausgenommen. Somit gelten alle tarifvertraglichen Regelungen auch für diesen Personenkreis. Vor dem 1. September 2001 verbrachte Zeiten in geringfügiger Beschäftigung zählen nicht als Beschäftigungs-, Dienst- und Bewährungszeiten.

## **3. Das Arbeitsverhältnis in der EKKW**

### **3.1 Der Arbeitsvertrag**

Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Eine Ausfertigung des Vertrages erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter (§ 4 BAT bzw. MTArb).

Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie ebenfalls schriftlich vereinbart werden. Eine diesem Formerfordernis nicht entsprechende Nebenabrede ist nichtig (§ 125 Absatz 1 BGB), d. h. die Vertragspartner können aus der Nebenabrede keine Rechte herleiten.

Für alle Arbeitsverträge mit kirchlichen Beschäftigten, die vom BAT oder MTArb erfasst werden, ist die Verwendung der Arbeitsvertragsmuster nach der jeweiligen Anlage 1 zu den Anwendungsbeschlüssen (RS 520a und 525a) verbindlich vorgeschrieben, sofern nicht aus triftigen Gründen davon abgewichen werden kann.

### 3.2 Hinweise der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle (ZGASSt)

- I. Bei einer Neueinstellung sind dem zuständigen Rentamt, Stadtkirchenamt bzw. Gemeindeamt folgende Arbeitspapiere vorzulegen:
  1. Lohnsteuerkarte
  2. Rentenversicherungsnummer
  3. Erklärung zum Ortszuschlag
  4. Ggf. • Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse  
• Vertrag über vermögenswirksame Leistung
  5. Fragebogen zur Sozialversicherung
  
- II. Die Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle bittet, über die zuständige Kassengemeinschaft (Rentamt, Stadtkirchenamt, Gesamtverband) alle Änderungen anzuzeigen, die auf die Lohn-/Vergütungszahlung von Einfluss sind, d. s. insbesondere:
  - jede Veränderung im Familienstand,
  - Schwangerschaft,
  - die Aufnahme eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses,
  - die Aufnahme einer Beschäftigung bzw. Ausbildung der Ehefrau / des Ehemannes im kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Dienst - einschließlich Gewährung von Versorgungsbezügen,
  - die Bewilligung und Einstellung der Zahlung von Kindergeld durch die Familienkasse der Arbeitsagentur
  - Beginn, Beendigung und Unterbrechung der Schul- oder Berufsausbildung der Kinder nach vollendetem 18. Lebensjahr,
  - Beginn und Beendigung des Grundwehr- oder Ersatzdienstes bzw. des Dienstverhältnisses als Soldat auf Zeit, die Ableistung eines Sozialen Jahres.

Die Angaben sind durch geeignete Unterlagen - Bescheinigung der Familienkasse etc. - zu belegen.

Außerdem bittet die ZGASSt, darauf zu achten, dass die Lohnsteuerkarten jeweils pünktlich zu Beginn des neuen Kalenderjahres vorliegen.

## **3.3 Befristete Arbeitsverhältnisse**

### **3.3.1 Allgemein**

In der Regel werden Arbeitsverhältnisse für unbestimmte Dauer eingegangen, immer häufiger kommen jedoch auch befristete Arbeitsverhältnisse vor. Entsprechend den Bestimmungen in den Sonderregelungen (SR) 2 y zum BAT und § 56 MTArb sind jedoch bestimmte sachliche Gründe (z. B. Vertretung einer beurlaubten oder kranken Person, Aufgabe von begrenzter Dauer, Gründe in der Person des Mitarbeiters) für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages notwendig, ebenso gelten besondere Vorschriften für die Beendigung der Arbeitsverhältnisse.

### **3.3.2 Teilzeit- und Befristungsgesetz**

Daneben ist seit 1. Januar 2001 das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu beachten, das erhebliche Neuerungen zur Teilzeitarbeit sowie veränderte und neue Bestimmungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen beinhaltet.

Auf das Thema „Teilzeit“ wird im Kapitel „Arbeitszeit“ unter Ziffer 3.4 (s. S. 25) näher eingegangen.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind nach dem TzBfG möglich, wenn die dort genannten zulässigen sachlichen Befristungsgründe vorliegen. Außerdem kann ein Arbeitsverhältnis auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren befristet werden, wenn vorher noch kein Arbeitsverhältnis zu dem maßgebenden Arbeitgeber bestanden hat.

Die Befristung muss schriftlich festgehalten sein; unwirksam befristete Arbeitsverhältnisse gelten als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

## **3.4 Arbeitszeit**

### **3.4.1 Regelmäßige Arbeitszeit**

Die regelmäßige Arbeitszeit für Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach § 15 BAT und MTArb in der Regel ein Zeitraum von 26 Wochen zugrunde zu legen, der durch den BAT-/MTArb-Anwendungsbeschluss auf ein Jahr verlängert wurde.

Darüber hinaus ist die Vereinbarung eines Sabbatjahrmodells nach der Protokollnotiz zu § 15 Absatz 1 BAT/MTArb möglich. Dazu sind die als Anlage 6 zum BAT-Anwendungsbeschluss (RS 520f) bzw. Anlage 3 zum MTArb-Anwendungsbeschluss (RS 525c) angefügten Empfehlungen zur Durchführung von Sabbatzeitmodellen zu beachten.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kirchenkreis Schmalkalden gelten die Bestimmungen des § 15 BAT-O sowie § 15 MTArb-O. Danach beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden.

Außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet werden, sich auf Anordnung des Arbeitgebers

a) an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst)

und/oder

b) an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft).

Die besonderen Voraussetzungen für diese Dienste sowie die Vergütung der Zeiten sind in § 15 BAT und den §§ 15 und 18 MTArb geregelt.

Für die regelmäßige Arbeitszeit der Kirchenbeamtinnen und -beamten gelten die Vorschriften für die Beamten im Lande Hessen (je nach Alter 42, 41 oder 40 Wochenstunden).

#### **3.4.1.1 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen**

Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen und Sonntagen nicht gearbeitet werden. (§ 16 BAT und MTArb).

An dem Tag vor Ostersonntag und an dem Tag vor Pfingstsonntag wird, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, ab 12.00 Uhr, an Tagen vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ganztägig Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung / des Lohnes erteilt.

Kann die Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden, wird an einem anderen Tag entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung / des Lohnes erteilt.

Für Küster und Küsterinnen sowie Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen gelten auf Grund ihrer auf den Gottesdienst bezogenen Tätigkeit besondere Regelungen.

### **3.4.2 Teilzeit**

#### **3.4.2.1 Allgemeines**

Teilzeitbeschäftigt sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit unter der betrieblichen Regelarbeitszeit von Vollbeschäftigten liegt. Es gibt also Teilzeitarbeit von sehr unterschiedlicher Dauer und Verteilung und folglich auch mit sehr unterschiedlichem Entgelt; *die* Teilzeitarbeit gibt es nicht.

### **3.4.2.2 Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen**

Nach den tariflichen Vorschriften (§ 15 b BAT und MTArb) haben Vollbeschäftigte einen Soll-Anspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit, wenn sie ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen und dringende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

### **3.4.2.3 Teilzeitarbeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)**

Durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz wurde für alle Arbeitnehmer ein Rechtsanspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit eingeführt. Dazu müssen ebenfalls bestimmte Voraussetzungen gegeben sein (Betriebsgröße, Dauer des Arbeitsverhältnisses, Fristen), allerdings ist der Grund für die Teilzeitarbeit nicht auf familiäre Belange beschränkt.

### **3.4.2.4 Teilzeitarbeit während der Elternzeit**

Teilzeitarbeit ist während der Elternzeit bis zu 30 Wochenstunden möglich, § 15 Abs. 4 BErzGG. Dabei sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber über den Antrag des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung innerhalb von 4 Wochen einigen (§ 15 Abs. 5 BErzGG).

Erst wenn eine Einigung nicht möglich ist, besteht ein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit unter bestimmten Voraussetzungen (§ 15 Abs. 6 + 7 BErzGG).

### **3.4.3 Überstunden und Zeitzuschläge**

Überstunden sind "die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (siehe Seite 25) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen" (§ 17 Absatz 1 BAT und § 19 Absatz 2 MTArb).

Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen; soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

Nach den Anwendungsbeschlüssen zu BAT und MTArb tritt an die Stelle von § 17 Absatz 5 BAT und § 19 Absatz 4 MTArb folgende Bestimmung:

"Überstunden(, Mehrarbeit) und die sich aus § 35 / 27 Absatz 1 Buchstabe a) BAT / MTArb gegebenenfalls ergebenden Zeitzuschläge sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung (Freizeitausgleich) bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, im beiderseitigen Einvernehmen auch darüber hinaus, jedoch spätestens bis zum Ende des sechsten Kalendermonats auszugleichen. Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Vergütung (der Monatsregellohn) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung - § 35 Absatz 3 Unterabs. 2 BAT - gezahlt. (Nicht ausgeglichene Über- bzw. Mehrarbeitsstunden sind nach Ablauf der in Satz 1 genannten Fristen zu bezahlen)."

Die neben der Vergütung zu gewährenden Zeitzuschläge betragen je Stunde (§ 35 BAT):

- a) für Überstunden in den Vergütungsgruppen
  - X bis V c 25 v. H.,
  - V a und V b 20 v. H.,
  - IV a bis I 15 v. H.,
  
- b) für Arbeit an Sonntagen 25 v. H.,
  
- c) für Arbeit an
  - aa) Wochenfeiertagen sowie am Oster-  
sonntag und am Pfingstsonntag
    - ohne Freizeitausgleich 135 v. H.,
    - mit Freizeitausgleich 35 v. H.,

- |  |            |
|--|------------|
| bb) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen   |            |
| - ohne Freizeitausgleich   | 150 v. H.  |
| - mit Freizeitausgleich  | 50 v. H.   |
|  |            |
| d) soweit nach § 16 Absatz 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem |            |
| aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag   | 25 v. H.,  |
| bb) ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag   | 100 v. H., |
|  |            |
| der Stundenvergütung,  |            |
|  |            |
| e) für Nachtarbeit   | 1,28 €     |
|  |            |
| f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 Uhr bis 20 Uhr   | 0,64 €     |

Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Buchst. b bis d und f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Gemäß dem BAT-Anwendungsbeschluss zu § 35 gilt jedoch die Sonderregelung, dass Zeitzuschläge nach den Buchstaben b) bis d) und f) nicht gewährt werden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Dienstauftrag auf Gottesdienste, kirchliche Feiern oder die verantwortliche Funktion bei kirchlichen Veranstaltungen an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen bezogen ist; im Übrigen werden Zeitzuschläge lediglich gewährt, soweit keine höhere Vergütung als Vergütungsgruppe III durch Bewährungsaufstieg bezogen wird.

Gemäß § 35 Absatz 4 BAT kann zur Abgeltung von Überstunden und Zeitzuschlägen im Einzelfall durch Nebenabrede im Arbeitsvertrag ein Pauschalzuschlag vereinbart werden.

Für die Regelung der Zeitzuschläge von Arbeiterinnen und Arbeitern gilt ebenfalls durch den MTArb-Anwendungsbeschluss die Sonderregelung, dass die entsprechenden Zeitzuschläge nicht gewährt werden, wenn der Dienstauftrag auf Gottesdiens-

te, kirchliche Feiern oder die verantwortliche Funktion bei kirchlichen Veranstaltungen an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen bezogen ist.

Im Übrigen gelten für Arbeiterinnen und Arbeiter entsprechende Zeitzuschläge (§ 27 MTArb) mit Ausnahme des Überstundenzuschlags von einheitlich 25 v. H. sowie des Sonntagszuschlags von 30 v. H..

### **3.4.4 Arbeitsversäumnis / Arbeitsunfähigkeit**

Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Unbeschadet möglicher arbeitsvertraglicher Folgen besteht bei nicht genehmigtem Fernbleiben kein Anspruch auf Bezüge.

Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer sind dem Arbeitgeber unverzüglich, d. h. in der Regel am ersten Krankheitstag so früh wie möglich, anzuzeigen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die erkrankte Person eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Bescheinigung auch früher zu verlangen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue Bescheinigung vorzulegen (§ 37 a BAT, § 42 a MTArb) und den Arbeitgeber umgehend (telefonisch) von der andauernden Arbeitsunfähigkeit zu informieren.

#### **3.4.4.1 Kuren**

##### 3.4.4.1.1 Angestellte

Angestellte erhalten für die Dauer der Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat, Krankenbezüge nach § 37 bzw. § 71 BAT. Voraussetzung ist, dass die Kur in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird.

Angestellte, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder Rentenversicherung sind, erhalten Krankenbezüge nach § 37 bzw. § 71 BAT, wenn die Kur ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Zu den Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation zählen nicht:

1. Erholungsaufenthalte, auch wenn sie als Kuraufenthalte bezeichnet werden (sog. freie oder offene Badekuren)
2. Erholungskuren und reine Vorsorgekuren sowie entsprechende Erholungs- und Vorsorgekuren, die von Trägern der Krankenversicherung auf Grund ihrer Satzungen über die Regelleistungen des SGB V hinausgehen.

Die Dauer der Kur gilt als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit.

Zeiten der Arbeitsunfähigkeit unmittelbar vor der Kur zählen für die maximale Dauer der Krankenbezüge oder eines Krankengeldzuschusses nach der Beschäftigungszeit (siehe „Krankenbezüge“, Seite 49) mit. Bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit im Anschluss an eine Kur während des Bezuges von Krankengeldzuschuss verlängert sich die Bezugsdauer für einen Krankengeldzuschuss durch die Kur um bis zu zwei Wochen (§ 37 Absatz 4 Unterabs. 3 BAT).

Angestellte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme und deren voraussichtliche Dauer sowie gegebenenfalls die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen. Außerdem ist ihm eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialversicherungsträger (bzw. ärztliche Bescheinigung über die Notwendigkeit der Maßnahme bei nicht gesetzlich Kranken- oder Rentenversicherten) so früh wie möglich vorzulegen.

#### 3.4.4.1.2 Arbeiterinnen und Arbeiter

Hat ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger eine medizinische Maßnahme der Vorsorge oder Rehabilitation bewilligt und wird diese in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt, erhält eine Arbeiterin oder ein Arbeiter Krankenbezüge gemäß § 42 MTArb.

Sie / Er ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger vorzulegen und ihn vom Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme sowie deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Dies gilt auch für eine eventuelle Verlängerung.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 42 a MTArb.

#### 3.4.4.1.3 Sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nicht durch Tarifvertrag geregelt ist, erhalten für eine durchgeführte medizinische Maßnahme der Vorsorge oder Rehabilitation Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von 6 Wochen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

#### 3.4.4.1.4 Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte werden für die Dauer einer amts- oder vertrauensärztlich als notwendig bescheinigten Heilkur gemäß § 11 der Urlaubsverordnung für Beamte im Lande Hessen (HUrIVO) freigestellt.

Außerdem gelten die Vorschriften des § 8 der Hessischen Beihilfenverordnung (HBeihVO) (RS 390a) in der jeweils geltenden Fassung.

## **3.5 Beschäftigungs- und Dienstzeit**

### **3.5.1 Beschäftigungszeit**

Die Vorschriften über die Anrechnung von Zeiten als Beschäftigungszeit und deren Bedeutung sind für Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter im Wesentlichen gleich geregelt.

In Abänderung der §§ 19 BAT und 6 MTArb, die subsidiär weiterhin Anwendung finden, gilt durch die Anwendungsbeschlüsse folgende Regelung:

"Als Beschäftigungszeit im Sinne des § 19 BAT / § 6 Absatz 1 Unterabsatz 1 MTArb zählt die bei Anstellungsträgern im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, beim Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck oder einer ihm angeschlossenen Einrichtung (Mitgliedseinrichtung) nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis verbrachte Zeit. Im Einvernehmen mit dem betroffenen Mitarbeiter kann von der Regelung abgewichen werden."

Die Beschäftigungszeit kann auch unterbrochen sein; wurde das Arbeitsverhältnis allerdings durch Verschulden oder auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters beendet, sind die davor liegenden Zeiten nur in bestimmten Fällen anrechenbar.

Nach der Beschäftigungszeit richten sich die Länge der Kündigungsfrist, der Bezug von Krankenbezügen (von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach dem 30. Juni 1996 erstmals in den kirchlichen Dienst eingetreten sind), die Unkündbarkeit (siehe Seite [85](#)) sowie die Lohnstufen und die Jubiläumszeit der Arbeiter (siehe Seiten [41](#) und [51](#)).

### **3.5.2 Dienstzeit**

Die Dienstzeit wird nur für Angestellte berechnet. Sie ist maßgeblich für die Dauer der Gewährung der Krankenbezüge für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. Juni 1996 in einem

Beschäftigungsverhältnis standen, das am 1. Juli 1996 zu demselben Dienstgeber fortbestanden hat und die Jubiläumszeit.

Gemäß dem BAT-Anwendungsbeschluss zu § 20 BAT, der subsidiär weiterhin Anwendung findet, umfasst die kirchliche Dienstzeit die Beschäftigungszeit, die Zeiten sonstigen kirchlichen Dienstes und die Zeiten öffentlichen Dienstes nach § 20 BAT. Zeiten, welche der Angestellte in einem sonstigen außerkirchlichen Hauptberuf im Beschäftigungsverhältnis verbracht hat, sollen ganz oder teilweise der kirchlichen Dienstzeit zugerechnet werden, soweit die dabei erworbenen Fähigkeiten und Berufserfahrungen der vorgesehenen Tätigkeit im kirchlichen Dienst förderlich sind.

Als sonstiger kirchlicher Dienst gilt jede Tätigkeit im Dienst kirchlicher Körperschaften, Dienststellen der kirchlichen Werke und Anstalten sowie Einrichtungen ohne Rücksicht auf deren Rechtsform.

Zum öffentlichen Dienst im Sinne von § 20 BAT zählen z. B. Zeiten im Beamten-, Angestellten- oder Arbeitsverhältnis bei Bund, Ländern, Gemeinden, Gemeindeverbänden, der Bundeswehr oder Zeiten des zivilen Ersatzdienstes.

Wurde das frühere Arbeitsverhältnis von der / dem Angestellten gekündigt oder durch ihr / sein Verschulden beendet, kann die Zeit nur angerechnet werden, wenn sie / er im Anschluss zu einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers oder zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übergetreten ist oder in anderen, in § 20 aufgelisteten Fällen.

## **3.6 Eingruppierung, Vergütungs- und Lohngruppenplan**

### **3.6.1 Eingruppierung**

Gemäß § 22 BAT sind Angestellte in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht ("Tarifautomatik").

Bei der Ermittlung der Vergütungsgruppe wird die übertragene Tätigkeit in Arbeitsvorgänge gegliedert, jeder Arbeitsvorgang wird dem passenden Tätigkeitsmerkmal zugeordnet. Die Häufigkeiten der Tätigkeitsmerkmale werden addiert und die gesamte Tätigkeit der Vergütungsgruppe zugeordnet, deren Tätigkeitsmerkmale zu mindestens 50 % erfüllt werden.

### **3.6.2 Vergütungsgruppenplan**

Für die kirchlichen Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck wurde am 8. Januar 1980 vom Rat der Landeskirche ein eigener Vergütungsgruppenplan beschlossen, um den besonderen Tätigkeitsmerkmalen des Kirchlichen Dienstes gerecht zu werden. Der Vergütungsgruppenplan wurde von der Arbeitsrechtlichen Kommission für weiterhin anwendbar erklärt und zuletzt durch den neunten Änderungsbeschluss vom 5. Mai 2004 - mit Gültigkeit ab 1. Juli 2004 - geändert (RS 521).

Er enthält neben den allgemeinen Eingruppierungsmerkmalen 14 weitere Einzelgruppenpläne für die verschiedenen Berufsgruppen im kirchlichen Dienst.

Für kirchliche Angestellte in Diakonie-/Sozialstationen gelten seit 1. April 2003 besondere Vorschriften gemäß Anlage 5 des BAT-Anwendungsbeschlusses einschließlich eines gesonderten Einzelgruppenplans und Vergütungstabellen dazu (RS 520e).

### **3.6.3 Lohngruppenplan**

Anstelle des in § 22 MTArb für den sonstigen öffentlichen Dienst vorgesehenen Lohngruppenverzeichnisses gilt für kirchliche Arbeiterinnen und Arbeiter der "Lohngruppenplan für die kirchlichen Arbeiter im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck" vom 12. Dezember 1978 in der Neufassung vom 11. September 1991, zuletzt geändert am 13. März 2002 (RS 526).

Der Lohngruppenplan ist für die Arbeiterinnen und Arbeiter der Landeskirche, Kirchengemeinden, Kirchenkreise sowie Gesamt- und Zweckverbände verbindlich.

In den Vorbemerkungen zum Lohngruppenplan sind die Voraussetzungen für die Einreihung in die verschiedenen Lohngruppen, die Vorschriften über den Bewährungsaufstieg und Übergangsregelungen enthalten.

Grundsätzlich ist für die Einreihung in eine Lohngruppe die mit mindestens der Hälfte der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausübende Tätigkeit maßgebend, soweit sich aus den Tätigkeitsmerkmalen nichts anderes ergibt.

### **3.6.4 Bewährungsaufstieg**

Die Grundlagen für einen Bewährungsaufstieg sind für Angestellte in § 23 a BAT und dem dazugehörigen Anwendungsbeschluss geregelt. Danach ist das Erfordernis der Bewährung erfüllt, wenn sich die / der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit den in der übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend ist hierbei die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in welcher die / der Angestellte eingruppiert ist.

Ergibt sich, dass sich die / der Angestellte nicht bewährt, so ist dies festzuhalten und ihr / ihm sofort zu eröffnen. Die Bewährungszeit beginnt in diesem Fall erst von dem Zeitpunkt an zu laufen, von dem an sie / er sich den auftretenden Anforderungen gewachsen zeigt.

Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann auch zurückgelegt sein bei kirchlichen, diakonischen, staatlichen, kommunalen und anderen Arbeitgebern, die den BAT oder eine Regelung wesentlich gleichen Inhalts oder eine entsprechende andere arbeitsrechtliche Regelung anwenden.

Zeiten einer Unterbrechung der Tätigkeit sind unschädlich, sie werden auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.

Abweichend davon werden angerechnet Zeiten

- a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49 BAT und nach dem SGB IX,
- b) eines Sonderurlaubs nach § 50 Absatz 1 BAT in der bis zum 30. Juni 1996 geltenden Fassung,
- c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52 BAT,
- d) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Absatz 1 bzw. § 71 Absatz 1 BAT bis zu 26 Wochen; in den Fällen des § 37 Absatz 4 bzw. § 71 Absatz 2 bis zu 28 Wochen
- e) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz.

Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden unter den vorgenannten Voraussetzungen die Zeiten angerechnet, während derer Angestellte

- a) in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert waren,
- b) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllten, aber noch in der Vergütungsgruppe eingruppiert waren, aus der sie im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken können,
- c) noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert waren, aus der sie im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken, während derer sie aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 24 BAT erhalten hatten.

Für Arbeiterinnen und Arbeiter sind die Grundlagen eines Bewährungsaufstiegs inhaltlich entsprechend in den Vorbemerkungen zum Lohngruppenplan geregelt.

Im Übrigen werden Freistellungsphasen im Rahmen eines Sabbatjahrsmodells auf den Bewährungsaufstieg angerechnet.

## **3.7 Arbeitsentgelt**

### **3.7.1 Vergütung (§ 26 BAT)**

Für die Höhe der Grundvergütung sind sowohl die Art der geleisteten Arbeit (Vergütungsgruppe) als auch das Lebensalter (Lebensaltersstufe) - und somit die Berufserfahrung - maßgeblich. Jeweils bei Vollendung eines ungeraden Lebensjahres erhalten Angestellte die Grundvergütung ihrer Vergütungsgruppe nach der nächsthöheren Lebensaltersstufe in der Vergütungstabelle bis zur Endstufe. Hinzu kommt als soziale Komponente ein nach dem Familienstand und der Anzahl der Kinder bemessener Ortszuschlag.

Die Höhe der Grundvergütung und die Sätze des Ortszuschlags werden in gesonderten Vergütungstarifverträgen geregelt.

Für die Angestellten, die im Kirchenkreis Schmalkalden tätig sind, richtet sich die Höhe der Vergütung nach den tariflichen Bestimmungen des Freistaates Thüringen (BAT-O).

Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten von der Vergütung, die für entsprechend vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht (§ 34 BAT).

Die Bezüge werden für den Kalendermonat berechnet und sind am letzten Tag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Angestellten eingerichtetes Girokonto zu zahlen. Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, dass der Angestellte am Zahltag über sie verfügen kann.

### **3.7.2 Lohn (§ 21 MTArb)**

Der Lohn wird nach der Tätigkeit (Lohngruppe), und der Beschäftigungszeit (Lohnstufe) bemessen. Nach jeweils zwei Jahren der Beschäftigungszeit wird der Lohn der nächsten Stufe der Monatslohntabelle gezahlt, bis die Endstufe erreicht ist.

Neben dem Lohn erhalten Arbeiterinnen und Arbeiter einen Sozialzuschlag in gleicher Höhe wie der Betrag, den Angestellte bei Vorliegen der gleichen persönlichen Verhältnisse als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlags der Tarifklasse II erhalten würden (§ 41 MTArb).

Die Höhe des Lohnes/Sozialzuschlages ergibt sich aus den Lohntarifverträgen zum MTArb. Es werden grundsätzlich Monatslöhne gezahlt.

Für Arbeiterinnen und Arbeiter, die im Kirchenkreis Schmalkalden tätig sind, gelten hinsichtlich der Höhe des Lohnes die tariflichen Bestimmungen des Freistaates Thüringen (MTArb-O).

Nicht vollbeschäftigte Arbeiterinnen und Arbeiter erhalten vom Monatslohn eines Vollbeschäftigten den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (§ 30 MTArb).

Die Löhne werden für den Kalendermonat berechnet und sind am letzten Tag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von der Arbeiterin/dem Arbeiter eingerichtetes Girokonto zu zahlen. Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, dass die Arbeiterin/der Arbeiter am Zahltag über sie verfügen kann.

### **3.7.3 Zulagen**

#### **3.7.3.1 Allgemeine Zulage für Angestellte**

Rechtsgrundlage: Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte (Bund / Länder) vom 17. Mai 1982 in der jeweils geltenden Fassung.

Diese monatliche Zulage erhalten alle Angestellten, die unter den Vergütungsgruppenplan fallen.

Sie beträgt zurzeit für Angestellte in den Vergütungsgruppen

- |   |                              |
|---|------------------------------|
| a) X bis IX a sowie VIII (soweit in der Protokollnotiz Nr. 1 aufgeführt)  | 90,97 €<br>(BAT-O 84,15 €)   |
| b) VIII (soweit nicht in der Protokollnotiz Nr. 1 aufgeführt) bis V c sowie V b (soweit in der Protokollnotiz Nr. 2 aufgeführt) | 107,44 €<br>(BAT-O 99,38 €)  |
| c) V b (soweit nicht in der Protokollnotiz Nr. 2 aufgeführt) bis II a   | 114,60 €<br>(BAT-O 106,01 €) |
| d) I b bis I  | 42,98 €<br>(BAT-O 39,76 €)   |

Bei allgemeinen Vergütungs- und Lohnerhöhungen erhöht sich die allgemeine Zulage um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Vergütungs- und Lohnerhöhung.

### **3.7.3.2 Zulage für Arbeiterinnen und Arbeiter**

Arbeiterinnen und Arbeiter erhalten seit 1. Oktober 1990 keine allgemeine Zulage mehr. Der Betrag wurde in den Monatstabellenlohn eingearbeitet.

### **3.7.3.3 Beamtinnen und Beamte**

Beamtinnen und Beamte erhalten eine allgemeine Zulage nach Nr. 27 der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B.

### **3.7.3.4 Besondere Zulagen**

Neben der allgemeinen Zulage gibt es für Angestellte verschiedene Funktionszulagen, die abhängig von der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit bzw. der Eingruppierung in eine bestimmte Fallgruppe einer Vergütungsgruppe gewährt werden.

Im Vergütungsgruppenplan sind beispielsweise Zulagen vorgesehen

- für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst, u. a. wenn sie als Leiterin / Leiter einer Kindertagesstätte eingesetzt werden
- für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, die mit mindestens einem Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit an Bildschirmarbeitsplätzen tätig sind.

Im Einzelgruppenplan D (Anhang 1 zu Anlage 5 des BAT-Anwendungsbeschlusses) (RS 520e) für den Dienst in Diakonie-/Sozialstationen sind ebenfalls besondere Zulagen vorgesehen.

### **3.7.4 Zuwendung ("*Weihnachtsgeld*")**

Rechtsgrundlagen: Tarifverträge über eine Zuwendung für Angestellte / Arbeiter vom 12. Oktober 1973 in der jeweils geltenden Fassung

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn sie / er

1. am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und nicht für den ganzen Monat Dezember ohne Vergütung zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist und
2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen in einem Rechtsverhältnis (z. B. als Angestellter, Arbeiter) im kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Dienst gestanden hat oder im laufenden Kalenderjahr insgesamt 6 Monate bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis gestanden hat oder steht und
3. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenem Wunsch ausscheidet.

Beendet also eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter vor Ablauf des 31. März das Arbeitsverhältnis, muss sie / er ggf. die Zuwendung zurückzahlen.

Endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November und hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen im Dienst gestanden, erhält sie / er eine Zuwendung,

1. bei Ausscheiden wegen
  - a) Erreichen der Altersgrenze oder
  - b) verminderter Erwerbsfähigkeit oder
  - c) Ende eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses oder
2. bei Übertritt zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder des sonstigen öffentlichen Dienstes im unmittelbaren Anschluss an das Arbeitsverhältnis, wenn der bisherige Arbeitgeber das Ausscheiden aus diesem Grunde billigt, oder
3. bei Kündigung oder Auflösungsvertrag aufgrund
  - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
  - b) einer Körperbeschädigung mit Unfähigkeit zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses,
  - c) einer in Ausübung oder in Folge der Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die zur Herabsetzung der Arbeitsfähigkeit für längere Zeit führt oder
  - d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezuge der Altersrente nach §§ 37, 40, 236 oder 236a SGB VI
4. bei Kündigung oder Auflösungsvertrag wegen
  - a) Schwangerschaft,
  - b) Niederkunft in den letzten drei Monaten oder
  - c) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezuge der Altersrente nach § 237a SGB VI.

#### **3.7.4.1 Höhe der Zuwendung**

Die Zuwendung wird in Höhe der Urlaubsvergütung gezahlt (monatliche Vergütung zuzüglich evtl. Zulagen), Berechnungs-

grundlage ist der Monat September.

Dabei beträgt der Bemessungssatz für die Höhe der Zuwendung wegen der zuletzt am 9. Januar 2003 vereinbarten Festschreibung der Zuwendung derzeit 82,14 %.

Beginnt das Arbeitsverhältnis später als am 1. September, so ist der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses maßgebend.

Eine anteilige Zuwendung wird gezahlt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht das ganze Jahr über beschäftigt war.

Für jedes Kind, für das im Monat September Kindergeld zu-stand, erhöht sich die Zuwendung bei Vollbeschäftigten um 25,56 €, bei Teilzeitbeschäftigten erhöht sich die Zuwendung um den Anteil dieses Betrages, der dem Maß der vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakonie-/Sozialstationen sind in Anlage 5 des BAT-Anwendungsbeschlusses (RS 520e) besondere Regelungen zur Höhe der Zuwendung enthalten.

#### **3.7.4.2 Zahlung der Zuwendung**

Die Zuwendung soll spätestens am 1. Dezember gezahlt werden.

#### **3.7.4.3 Beamtinnen und Beamte**

Beamtinnen und Beamte erhalten eine Sonderzahlung entsprechend den für die Beamten des Landes Hessen geltenden Bestimmungen; zzt. monatlich fünf vom Hundert der jeweiligen Bezüge.

### **3.7.5 Urlaubsgeld**

Rechtsgrundlagen: Tarifverträge über ein Urlaubsgeld für Angestellte/ Arbeiter vom 16. März 1977, in der jeweils geltenden Fassung

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn sie / er

- a) am 1. Juli im Arbeitsverhältnis steht und
- b) seit dem 1. Januar ununterbrochen als Angestellte/r, Arbeiter/in, Beamtin/Beamter, Auszubildende/r, Praktikant/in im kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Dienst gestanden hat und
- c) mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Vergütung bzw. Krankenbezüge hat.

#### **3.7.5.1 Höhe**

Für die Angestellten mit Vergütung nach den Vergütungsgruppen X bis V c BAT - maßgebend sind die Verhältnisse am 1. Juli des jeweiligen Jahres - sowie für alle Arbeiter/innen beträgt das Urlaubsgeld 332,34 €. Angestellte der Vergütungsgruppe V b bis I BAT erhalten ein Urlaubsgeld von 255,65 €.

Nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von dem Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten - am 1. Juli geltenden - durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

Für Auszubildende beträgt das Urlaubsgeld 255,65 €.

#### **3.7.5.2 Auszahlung**

Das Urlaubsgeld wird mit der Vergütung für den Monat Juli ausgezahlt. Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht zustand, ist es in voller Höhe zurückzuzahlen.

### **3.7.5.3 Beamtinnen und Beamte**

Für Beamtinnen und Beamte in den Besoldungsgruppen ab A 9 wird seit dem Jahr 2004 kein Urlaubsgeld mehr gezahlt, in den Besoldungsgruppen bis A 8 wird im Juli ein Festbetrag in Höhe von 161,17 € gezahlt. Für Nichtvollbeschäftigte wird dieser Betrag entsprechend der Arbeitszeitreduzierung gekürzt.

### **3.7.6 Vermögenswirksame Leistungen**

Rechtsgrundlagen: Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte / Arbeiter vom 17. Dezember 1970, in der jeweils geltenden Fassung  
Gesetz über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung (VL) im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.

Die VL wird nur für Kalendermonate gewährt, für die Vergütung / Lohn, Urlaubsvergütung/ -lohn oder Krankenbezüge zustehen; der Anspruch entsteht jedoch frühestens für den Kalendermonat, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dem Arbeitgeber die Anlageart und die sonstigen notwendigen Angaben mitteilt.

Die VL beträgt monatlich für

a) vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	6,65 €
---	--------

b) nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter

den Teil des Betrages, der dem Maß der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Beamtinnen und Beamte erhalten vermögenswirksame Leistungen nach entsprechenden Vorschriften.

## 3.8 Sozialbezüge

### 3.8.1 Krankenbezüge

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge gezahlt, es sei denn, dass die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Die Krankenbezüge werden bis zu einer Dauer von sechs Wochen gezahlt.

Einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit steht eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gleich, die ein Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (ambulant oder stationär) durchgeführt wird (Näheres zu Kuren siehe unter Ziffer 3.4.4.1, Seite 31).

Für *Angestellte*, die nach dem 30. Juni 1996 erstmals in den kirchlichen Dienst eingetreten sind, gilt § 37 BAT und der entsprechende Anwendungsbeschluss.

Nach Ablauf von 6 Wochen erhalten Angestellte bei einer Beschäftigungszeit von mehr als

- einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche
  - drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss, der zusammen mit dem Krankengeld 100 % des Nettoarbeitsentgelts entspricht.

Für Angestellte, die am 30. Juni 1996 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1996 bei demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt nach der Übergangsregelung des § 71 BAT und nach der kirchlichen Sonderregelung Folgendes:

Krankenbezüge werden bis zur Dauer von 6 Wochen gezahlt.

Darüber hinaus werden bei Angestellten Krankenbezüge bei einer Dienstzeit (§ 20 BAT) von mindestens

- 2 Jahren bis zum Ende der 9. Woche,
  - 3 Jahren bis zum Ende der 12. Woche,
  - 5 Jahren bis zum Ende der 15. Woche,
  - 8 Jahren bis zum Ende der 18. Woche,
  - 10 Jahren bis zum Ende der 26. Woche
- seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

Durch den Anwendungsbeschluss zum BAT ist die Krankengeldregelung dahingehend ergänzt, dass bei nicht rechtswidrigem Schwangerschaftsabbruch im Falle einer sozialen Indikation ein Anspruch auf Krankenbezüge nicht besteht.

Für die Angestellten im Kirchenkreis Schmalkalden gilt die Regelung des § 37 BAT. Die vorgenannte Übergangsregelung des § 71 BAT findet keine Anwendung.

*Arbeiterinnen und Arbeiter* haben ebenfalls einen Anspruch auf Zahlung von Krankenbezügen bis zur Dauer von 6 Wochen. Darüber hinaus wird ein Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit (§ 6 MTArb) von mehr als

- einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
  - drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

Krankengeld und Krankengeldzuschuss betragen zusammen 100 % des Nettoarbeitsentgelts.

Die näheren Voraussetzungen hierzu regelt § 42 MTArb - mit einer der BAT-Sonderregelung zu § 37 entsprechenden Ergänzung durch den MTArb-Anwendungsbeschluss.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nicht durch Tarifvertrag geregelt ist, erhalten Entgeltfortzahlung im Falle der unverschuldeten Krankheit auf der Grundlage des Entgeltfortzahlungsgesetzes für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen.

### 3.8.2 Jubiläumszuwendung

Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte erhalten eine Jubiläumszuwendung nach den Bestimmungen des § 39 BAT bzw. 45 MTArb sowie eine Urkunde.

Die Jubiläumszuwendung beträgt bei Vollendung einer Dienst- bzw. Jubiläumszeit von

25 Jahren	306,78 €
40 Jahren	409,03 €
50 Jahren	511,29 €

die auch Teilzeitbeschäftigten in voller Höhe gewährt wird.

Sie ist steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Zur Dienstzeit bei Angestellten (vgl. Seite 34) rechnen neben den in § 39 BAT genannten Zeiten auch Zeiten einer Tätigkeit im nichtöffentlichen Schuldienst; zur Jubiläumszeit der Arbeiterinnen und Arbeiter rechnen neben den in § 45 MTArb genannten Zeiten auch Zeiten im sonstigen kirchlichen Dienst. Die Anrechnung von Ausbildungszeiten ist möglich.

Für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte gelten entsprechende Regelungen.

Anlässlich ihres Dienstjubiläums erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Tag Dienstbefreiung (vgl. Seite **Fehler! Unbekanntes Schalterargument.62**).

## **3.9 Zusätzliche Altersvorsorge**

### **3.9.1 Betriebliche Altersvorsorge**

Neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Vorsorge ist die betriebliche Altersvorsorge ein zunehmend bedeutender Bestandteil des Alterssicherungssystems. Im öffentlichen und kirchlichen Dienst gibt es dazu die arbeitgeberseitig finanzierte Zusatzversorgung sowie die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung.

#### **3.9.1.1 Zusatzversorgung**

Nach § 46 BAT bzw. § 44 MTArb haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2001 ist die bisherige Zusatzversorgung vom Gesamtversorgungssystem auf das sog. Punktemodell (eine nach Entgeltpunkten bemessene Zusatzrente) umgestellt worden. Rechtsgrundlage dafür ist der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV). Die bisherigen Zusatzversorgungskassen behalten ihre Zuständigkeit.

Nach den Satzungen der jeweiligen Zusatzversorgungskassen setzt die Pflichtversicherung voraus, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer

- a) das 17. Lebensjahr vollendet hat,
- b) vom Beginn der Pflichtversicherung an bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres die Wartezeit erfüllen kann, wobei frühere Versicherungszeiten, die auf die Wartezeit angerechnet werden, zu berücksichtigen sind und,
- c) aufgrund eines Tarifvertrages oder - wenn keine Tarifgebundenheit besteht - aufgrund eines arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifvertrages die Pflicht zur Versicherung besteht.

Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV sind von der Versicherungspflicht ausgenommen (sog. kurzfristig Beschäftigte).

Nach den Anwendungsbeschlüssen zu BAT und MTArb tritt anstelle der §§ 46 BAT und 44 MTArb folgende Regelung:

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

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

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

Für die im Kirchenkreis Schmalkalden tätigen über 50-jährigen kirchlichen Mitarbeiter wurde ab 1. Januar 1997 eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung wie für die östlichen Gliedkirchen der EKD eingeführt. Die Mitarbeiter, die nicht unter die vom Landeskirchenamt erlassene besondere Ordnung über die Kirchliche Altersversorgung (KAV) vom 17. Dezember 1996 (RS 529) fallen, werden bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt durch Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung durch die Landeskirche versichert. Die Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der KAV fallen, erhalten Kirchliche Altersversorgung nach dieser Ordnung.

## **3.9.1.2 Entgeltumwandlung**

### 3.9.1.2.1 Begriff

Seit 2002 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung, wenn der maßgebliche Tarifvertrag eine Entgeltumwandlung vorsieht. Entgeltumwandlung bedeutet, dass Teile des künftigen Gehalts oder Sonderzahlungen (z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld) in so genannte Anwartschaften auf Betriebsrente umgewandelt werden. Der Arbeitgeber bestimmt, in welchem Durchführungsweg die Mittel eingesetzt werden sollen.

### 3.9.1.2.2 ARK-Beschluss

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat durch die „Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung“ den Weg für eine Entgeltumwandlung der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geöffnet (Anlage 4 zum BAT-Anwendungsbeschluss (RS 520d) bzw. Anlage 2 zum MTArb-Anwendungsbeschluss (RS 525b)).

Danach kann die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter verlangen, dass von ihren / seinen zukünftigen Vergütungsansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für die betriebliche Altersvorsorge verwendet werden, soweit dieser Höchstbetrag nicht bereits durch Beiträge für eine kapitalgedeckte Pflichtversicherung ausgeschöpft ist.

Art und Betrag der Entgeltumwandlung muss mindestens einen Monat vorher schriftlich geltend gemacht werden.

Beiträge, die zur betrieblichen Altersvorsorge in eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds investiert werden, sind bis zu einer Grenze von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2005: 2.496 €) steuerfrei. Auch für neue Direktversicherungen ab 2005 werden die Beiträge steuerfrei gestellt. Für neu erteilte Versorgungszusagen ab 2005 ist außerdem der Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge um 1.800 € erweitert worden, so dass maximal 4.296 € steuerfrei angelegt werden können.

Noch bis 2008 sind Beiträge bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, die im Rahmen der Entgeltumwandlung finanziert werden, sozialabgabenfrei. Bei der Möglichkeit der Entgeltumwandlung durch Direktversicherung sind die Beiträge nur dann sozialversicherungsfrei, wenn Einmalzahlungen (Urlaubsgeld oder Zuwendung) umgewandelt worden sind.

#### 3.9.1.2.3 Durchführungswege

Als Durchführungswege für die betriebliche Altersvorsorge im Wege der Entgeltumwandlung im Bereich der EKKW stehen Pensionskasse, Direktversicherung oder Pensionsfonds zur Verfügung.

Bei Interesse an der Möglichkeit der Entgeltumwandlung gibt der jeweilige Anstellungsträger bzw. die zuständige Personalverwaltung über die jeweils zur Verfügung stehenden Durchführungswege (und Anbieterunternehmen) Auskunft.

#### 3.9.1.2.4 Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte haben im Vergleich zu den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur die Möglichkeit eine Direktversicherung abzuschließen.

#### 3.9.1.2.5 AG-Zuschuss

Nach der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Entgeltumwandlung zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss von 15 % des umgewandelten Beitrags zu der betrieblichen Altersvorsorge, sofern von der sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht wird und die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter krankenversicherungspflichtig ist.

Diese Zuschussregelung ist bis zum 31. Dezember 2008 befristet.

### **3.9.2 Private Altersvorsorge**

Neben den bisher gängigen Altersvorsorge-Möglichkeiten durch Abschluss von privaten Kapitalversicherungen, Investition in Kapitalmarktprodukte oder Erwerb von Wohneigentum ist seit 2002 auch die Riester-Rente eine Variante der privaten Vorsorge.

Die Begründung einer sog. Riester-Rente ist grundsätzlich unabhängig von einem Arbeitsverhältnis möglich. Die Inanspruchnahme kann allerdings auch im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge erfolgen.

Bei der Riester-Rente werden die vom Arbeitnehmer gewünschten und vom Arbeitgeber zu überweisenden Eigenbeiträge aus dem Nettoeinkommen staatlich gefördert in Form von finanziellen Zuschüssen (Riester-Förderung durch Zulagen) oder mit Extra-Steuerersparnissen (zusätzlicher Sonderausgabenabzug).

## **3.10 Freistellung von der Arbeit**

### **3.10.1 Erholungsurlaub**

#### **3.10.1.1 Anspruch**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach Maßgabe der tariflichen (§§ 47 - 51 BAT und 48 - 54 MTArb) oder gesetzlichen (BUrIG, Hess. Urlaubsverordnung) Bestimmungen.

#### **3.10.1.2 Dauer**

Die Dauer des Urlaubs richtet sich für alle drei Beschäftigtengruppen nach der Hessischen Urlaubsverordnung. Für Angestellte gilt dies aufgrund Artikel III § 1 des Tarifvertrages zu § 71 BAT betreffend Besitzstandswahrung, für Arbeiterinnen und Arbeiter aufgrund der Regelung im Anwendungsbeschluss zum MTArb.

Ausschlaggebend ist das Lebensalter, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

Der Urlaub beträgt bei einem Lebensalter:

bis zu 30 Jahren	26 Arbeitstage,
über 30 bis 40 Jahre	29 Arbeitstage,
über 40 bis 50 Jahre	30 Arbeitstage,
über 50 Jahre	33 Arbeitstage.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Scheidet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder durch Erreichen der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch - wenn keine anderen Kürzungsvorschriften zutreffen - sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte endet; endet das Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte des Urlaubs-

jahres, wird der Urlaubsanspruch nicht gekürzt.

### **3.10.1.3 Wartezeit**

Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten (bei Jugendlichen drei Monaten) nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vorher ausscheidet.

### **3.10.1.4 Teilung und Übertragung des Urlaubs**

Der Urlaub ist auf Wunsch geteilt zu gewähren; jedoch ist im allgemeinen die Teilung in mehr als zwei Abschnitte zu vermeiden. Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.

Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten, unter bestimmten Voraussetzungen auch bis zum 30. Juni oder 30. September. Wird der Urlaub innerhalb dieser Fristen nicht angetreten, verfällt der Anspruch.

### **3.10.1.5 Erkrankung während des Urlaubs**

Erkrankt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während des Urlaubs und wird dies unverzüglich (in der Regel am ersten Krankheitstag telefonisch) angezeigt, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. Zur Verlängerung des Urlaubs bedarf es einer neuen Genehmigung.

## ***3.10.2 Zusatzurlaub für schwerbehinderte und behinderte Menschen***

Schwerbehinderte Menschen sind nach § 2 SGB IX Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50. Sie haben nach § 125 SGB IX Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt

sich die regelmäßige Arbeitszeit der schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs.

Mit schwerbehinderten Menschen Gleichgestellte erhalten keinen Zusatzurlaub nach dem SGB IX.

Bei einem GdB von wenigstens 25 und höchstens 49 kann behinderten Menschen wegen einer durch die Behinderung bedingten Erholungsbedürftigkeit nach der Hess. Urlaubsverordnung Zusatzurlaub bis zu 3 Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt werden. Das Vorliegen einer Behinderung und den GdB stellt grundsätzlich das Versorgungsamt aufgrund eines entsprechenden Antrages fest.

Bei Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft durch Bescheid des Versorgungsamtes oder der Gleichstellung durch die Bundesagentur für Arbeit ist der Arbeitgeber davon zu unterrichten, damit er die besonderen Schutzvorschriften für schwerbehinderte Menschen umsetzen kann.

### **3.10.3 Sonderurlaub**

Für Angestellte und Arbeiterinnen und Arbeiter gibt es die Möglichkeit eines Sonderurlaubs ohne Fortzahlung der Bezüge zur Betreuung minderjähriger Kinder oder der Betreuung nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftiger Angehöriger (§ 50 BAT / § 55 MTArb).

Darüber hinaus kann Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, sofern die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Beamtinnen und Beamten kann gemäß § 56 Kirchenbeamten-

gesetz Freistellung vom Dienst aus familiären Gründen gewährt werden, um die Betreuung minderjähriger Kinder oder nach amts- oder vertrauensärztlichem Zeugnis pflegebedürftiger Angehöriger wahrzunehmen.

Die Ablehnung eines Antrags auf Beurlaubung unterliegt nach § 42 Buchstabe k bzw. § 43 Buchstabe d MVG der eingeschränkten Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung.

### **3.10.4 Arbeitsbefreiung (§ 52 BAT / § 33 MTArb)**

Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung erfolgt für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, erledigt werden kann.

1. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird aus folgenden Anlässen in nachstehendem Ausmaß unter Fortzahlung der Vergütung / des Lohnes nach den tariflichen Vorschriften sowie den ergänzenden kirchlichen Sonderregelungen dazu von der Arbeit freigestellt:

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| a) bei der Trauung  | 1 Arbeitstag                         |
| b) bei der Niederkunft der Ehefrau  | 2 Arbeitstage                        |
| c) bei der Taufe oder Konfirmation eines Kindes   | 1 Arbeitstag                         |
| d) bei schwerer Erkrankung  |                                      |
| aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt   | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr         |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat (Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit und Krankengeld für zehn Arbeitstage, für Alleinerziehende 20 Arbeitstage pro Kind) | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus diesem Grund die Betreuung ihres/seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss              | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des Angestellten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht über-

schreiten.

- |   |  |
|---|--|
| e) beim Tode des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils                                   | 3 Arbeitstage  |
| f) beim Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort                | 1 Arbeitstag   |
| g) beim 25-, 40- und 50-jährigen Dienstjubiläum   | 1 Arbeitstag   |
| h) ärztliche Behandlung des Angestellten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. |

2. Freistellung zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher und kirchlicher Pflichten (z. B. Beteiligung bei Wahlauschüssen, Ausübung öffentlicher Ehrenämter)

In diesen Fällen besteht Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nur insoweit, als nicht Ansprüche auf Ersatz der Vergütung anderweitig geltend gemacht werden können.

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

### **3.10.5 Dienstbefreiung**

#### **3.10.5.1 Allgemein**

Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

Beamtinnen und Beamten wird in entsprechenden Fällen Dienstbefreiung gemäß § 16 der Hessischen Urlaubsverordnung gewährt, die Anzahl der Tage wird analog den vorgenannten Bestimmungen des BAT festgesetzt.

#### **3.10.5.2 Fortbildung**

Berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sollte daher durch die Teilnahme an solchen Fortbildungsveranstaltungen ihre / seine Arbeitskraft und berufliche Qualifikation erhalten bzw. verbessern.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck kann auf Grund analoger Anwendung der §§ 15 und 16 Hessische Urlaubsverordnung Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge - ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub - zur Fortbildung und Teilnahme an Lehrgängen, Veranstaltungen etc. gewährt werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Genehmigungen für Dienstbefreiung erteilt der zuständige Anstellungsträger (z. B. Kirchenvorstand).

Abweichend hiervon bestehen für einzelne Berufsgruppen besondere Regelungen zur Fortbildung.

### **3.10.6 Bildungsurlaub**

Das Hessische Bildungsurlaubsgesetz vom 28. Juli 1998 (HBUG), räumt allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und den in Berufsausbildung Beschäftigten die Möglichkeit ein, sich zur Teilnahme an Veranstaltungen zur politischen Bildung, der beruflichen Weiterbildung oder der Schulung für die Wahrnehmung eines Ehrenamtes unter Fortgewährung des Arbeitsentgeltes freustellen zu lassen.

Bildungsurlaub für Auszubildende dient allein der politischen Bildung.

Der Anspruch auf Bildungsurlaub umfasst jährlich fünf Arbeitstage. Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, erhöht oder verringert sich der Anspruch auf Freistellung entsprechend.

Beamtinnen und Beamte sind von dieser Regelung jedoch ausgenommen. Ihnen kann Dienstbefreiung bzw. Sonderurlaub für die Teilnahme an Bildungsurlaubsveranstaltungen nach den beamtenrechtlichen Vorschriften gewährt werden (§§ 15, 16 Hess. Urlaubsverordnung).

Der Arbeitgeber ist so früh wie möglich, in der Regel sechs Wochen vor Beginn der Freistellung, schriftlich über den beabsichtigten Bildungsurlaub zu unterrichten.

Voraussetzung für die Gewährung von Bildungsurlaub ist, dass es sich um eine nach dem HBUG anerkannte Veranstaltung handelt.

Der Veranstalter stellt dem Teilnehmer hierüber eine Bescheinigung aus. Diese ist neben dem Programm und der Anmeldebestätigung dem Antrag auf Bildungsurlaub beizufügen<sup>2</sup>.

Stehen dringende betriebliche Erfordernisse entgegen oder haben bereits im laufenden Kalenderjahr mehr als ein Drittel der Beschäftigten des Betriebes an anerkannten Bildungsveranstaltungen teilgenommen, braucht der Arbeitgeber den Bildungsur-

---

<sup>2</sup> Weitere Regelungen und Voraussetzungen sind dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz zu entnehmen.

laub nicht zu gewähren.

Wurde der Bildungsurlaub in einem Kalenderjahr nicht genommen, kann bis zum Jahresende ein Antrag auf Übertragung des Anspruchs auf das nächste Kalenderjahr gestellt werden. Ein abgelehnter Bildungsurlaub gilt automatisch als übertragen; eine mehrmalige Übertragung ist jedoch nicht möglich.

In beiden Fällen ist die Ablehnung des Arbeitgebers der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter so frühzeitig wie möglich, in der Regel innerhalb von drei Wochen nach der Unterrichtung über die beabsichtigte Teilnahme schriftlich unter Darlegung der Gründe mitzuteilen.

## **3.11 Mutterschutz und Elternzeit**

### **3.11.1 Mutterschutz**

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle Frauen in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis in der Bundesrepublik Deutschland.

Mit diesem Gesetz wird einerseits der Schutz einer Mitarbeiterin vor und nach der Niederkunft und andererseits ihr Einkommen und der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gesichert.

Die werdende Mutter sollte daher ihren Arbeitgeber über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung unterrichten, sobald ihr ihr Zustand bekannt ist, denn nur dann kann dieser die ihm gesetzlich auferlegten Pflichten zum Schutz der werdenden Mutter auch erfüllen.

Dazu gehört z. B.:

- Meldung an das Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
- Einrichtung des Arbeitsplatzes in der Art, dass die werdende Mutter vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt ist
- keine Übertragung von schweren körperlichen Arbeiten, Akkordarbeiten und sonstigen Tätigkeiten, die mit erhöhten Unfallgefahren oder höheren Beanspruchungen verbunden sind

Ähnliche Schutzvorschriften gelten auch für stillende Mütter.

Einer Mitarbeiterin bleibt ihr volles Einkommen erhalten, auch wenn sie während der Schwangerschaft eine andere Tätigkeit ausübt.

Während der Schutzfristen - sechs Wochen vor der Entbindung und acht Wochen (bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) danach - darf die Mitarbeiterin überhaupt nicht beschäftigt werden. Das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung

verlängert sich bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen außerdem um den Zeitraum, der von der vorgeburtlichen Schutzfrist nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Eine Frühgeburt muss von einem Arzt oder einer Hebamme bescheinigt sein.

Während der Schutzfristen erhält die Mitarbeiterin Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse und einen Arbeitgeberzuschuss, so dass in der Summe ihr Netto-Entgelt erreicht wird.

Während der Schwangerschaft und in den ersten vier Monaten nach der Entbindung steht die Mitarbeiterin unter besonderem Kündigungsschutz. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist daher nur in wenigen besonderen Fällen erlaubt; die Mitarbeiterin selbst dagegen kann in dieser Zeit ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist kündigen.

### **3.11.2 Elternzeit**

Anspruch auf Elternzeit hat, wer mit einem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht, in einem Haushalt lebt und das Kind selbst betreut und erzieht. Näheres zu den Anspruchsvoraussetzungen und sonstige Regelungen finden sich im Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) vom 1. Dezember 2000.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Bei einem angenommenen Kind kann die Elternzeit bis zu 3 Jahren ab der Inobhutnahme, längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes genommen werden.

Die Elternzeit kann ganz oder teilweise von beiden Elternteilen gleichzeitig genommen werden, eine Aufteilung zwischen den Elternteilen ist in bis zu vier Zeitabschnitte möglich.

Die Elternzeit muss spätestens 6 Wochen vor ihrem Beginn durch den Arbeitnehmer schriftlich vom Arbeitgeber verlangt werden, wenn sie sich unmittelbar an die Geburt des Kindes

oder an die Mutterschutzfrist anschließen soll. In allen anderen Fällen gilt eine 8-Wochen-Frist.

Bei dem Verlangen der Elternzeit muss angegeben werden, für welchen Zeitraum innerhalb von zwei Jahren ab der Geburt des Kindes die Elternzeit genommen werden soll. Eine Erklärung für einen längeren Zeitraum ist unabhängig davon weiterhin möglich.

Ein Teil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten kann mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit nach dem 3. Geburtstag bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes übertragen werden.

Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich zulässig (erziehungsgeldunschädliche Tätigkeit) (s. auch Ziffer 3.4.2.4, S. 27).

Vor der Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Anstellungsträger muss der beurlaubende Anstellungsträger seine Zustimmung erklären.

Auch während der Elternzeit darf vom Arbeitgeber nur in wenigen, besonderen Fällen gekündigt werden, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit kündigen.

Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist außer in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Der Erholungsurlaub kann für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt werden.

Für Beamtinnen und Beamte gelten entsprechende Regelungen nach der Mutterschutz- bzw. Elternzeitverordnung für Beamtinnen / Beamte im Lande Hessen.

## 3.12 Sonstige Leistungen

### 3.12.1 Beihilfen

Die Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (KiBVO) vom 17. Dezember 1990 , in der Fassung der Neubekanntmachung vom 18. August 2000 (RS 390), gilt für Pfarrer/innen, Kirchenbeamtinnen und -beamte sowie Versorgungsempfänger/innen der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.

Für Angestellte, Arbeiterinnen, Arbeiter und Auszubildende ist maßgebend die Arbeitsrechtliche Regelung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende im Bereich der EKKW vom 23. Juni 1992 (ArRBeih) (RS 530).

Nach beiden Vorschriften gilt die Hessische Beihilfenverordnung (HBeihVO) vom 5. Mai 1988 (RS 390a) mit einigen Änderungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der EKKW.

Die Beihilfeverordnung sowie die Arbeitsrechtliche Regelung geben u. a. Auskunft über

- den Geltungsbereich
- die beihilfeberechtigten Personen,
- die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen

Unterschiedliche Behandlung der einzelnen Beihilfeberechtigten:

1. Ab dem 1. November 2003 neu eingestellte Angestellte, Arbeiter und Auszubildende haben keinen Beihilfeanspruch mehr.

2. Pflichtversicherte, die vor dem 1. November 2003 bereits im Arbeitsverhältnis standen und deren Arbeitsverhältnis seitdem ununterbrochen fortbesteht:

Gemäß § 5 Absatz 4 der HBeihVO sind Personen, die als pflichtversicherte Mitglieder in einer gesetzlichen Krankenkasse geführt werden, auf die Inanspruchnahme von Sachleistungen dieser Kasse angewiesen.

Für den o. g. Personenkreis können somit nur in den Fällen Beihilfen gewährt werden, in denen die gesetzliche Krankenkasse keine Leistungen vorsieht oder lediglich Zuschüsse zahlt. Für Fragen zum konkreten Beihilfeanspruch wenden Sie sich bitte an die Beihilfeabteilung im Landeskirchenamt.

3. Freiwillig gesetzlich versicherte Arbeitnehmer mit Beitragszuschuss

- a) Freiwillig versicherte Arbeitnehmer, die einen Zuschuss zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag erhalten, bekommen Beihilfen nur insoweit, als die tatsächlichen Aufwendungen die Erstattungen der Krankenkassen übersteigen. Wird auf den Zuschuss verzichtet, so gilt die Regelung unter 4. a).

- b) Bei privatversicherten Arbeitnehmern, die aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses einen Zuschuss erhalten, vermindert sich der Bemessungssatz um 50 %.

4. Beamtinnen und Beamte

- a) Nicht oder privat versicherte Beamte haben einen Beihilfeanspruch im Rahmen der beihilfefähigen Höchstsätze zum persönlichen Bemessungssatz.

- b) Bei freiwilligen Mitgliedern einer Ersatzkasse, die keinen Zuschuss zu ihrem Krankenkassenbeitrag erhalten, können Aufwendungen für Sachleistungen (Behandlung auf Krankenschein) nur bis zur Höhe der Krankenversicherungsbeiträge, die innerhalb eines Jahres vor Antragstellung geleistet wurden, als beihilfefähig berücksichtigt werden. Der Bemessungssatz beträgt ungeachtet des Familienstandes 50 %. Bei sogenannten Zuschussleis-

tungen erhöht sich der Bemessungssatz auf 100 % nach Abzug der Kassenleistung.

- c) Zuschüsse zum Krankenversicherungsbeitrag verändern den Beihilfeanspruch. In diesem Fall empfehlen wir eine Rücksprache mit der Beihilfeabteilung

### **3.12.2 Reisekosten**

Gemäß den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 13. November 1984 und vom 30. Mai 1990 (RS 532) richtet sich die Gewährung von Reisekosten für Angestellte und Arbeiterinnen und Arbeiter nach dem Gesetz über die Reisekostenvergütung für die Beamten und Richter im Land Hessen in der jeweils geltenden Fassung mit einigen Änderungen.

Für die Gewährung von Reisekostenvergütungen für Beamtinnen und Beamte gilt ebenfalls das Hessische Reisekostengesetz, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 4, 5 Absätze 1 und 2, § 8 Absatz 2 sowie § 11 Absätze 1 und 2 der Pfarrer-Reisekostenverordnung vom 14. Dezember 1983 anzuwenden sind (RS 475).

- Es wird darauf hingewiesen, dass Dienstreisen oder Dienstgänge von der dafür zuständigen Stelle angeordnet oder vor deren Antritt genehmigt werden müssen.
- Die Wegstreckenentschädigung beträgt zurzeit gemäß § 6 Absatz 2 Hess. Reisekostengesetz 0,30 €.
- Mitnahmeentschädigungen werden nicht gezahlt.

Das Hessische Reisekostengesetz regelt die Erstattung von

- Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
- Auslagen aus Anlass der Abordnung (Trennungsgeld)
- Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen,
- Fahrkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichen oder betrieblichen Anlass.

Die Reisekostenvergütung umfasst im Wesentlichen

- Fahrkostenerstattung,
- Wegstreckenentschädigung,
- Tagegeld,
- Übernachtungsgeld,
- Erstattung der Auslagen bei Dienstgängen.

### **3.12.3 Umzugskosten**

Die Gewährung von Umzugskostenvergütungen richtet sich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Gesetz über die Umzugskostenvergütung und Trennungsentschädigung für die Beamten und Richter im Lande Hessen in der jeweils geltenden Fassung (RS 533, 475).

Danach ist die Umzugskostenvergütung insbesondere für Umzüge aus Anlass der Versetzung aus dienstlichen Gründen, auf Anweisung eine Dienstwohnung zu beziehen oder aus Anlass der Räumung einer Dienstwohnung auf dienstliche Weisung zu gewähren.

### **3.12.4 Kraftfahrzeugrichtlinien**

Die Richtlinien über die dienstliche Benutzung von Kraftfahrzeugen und die Gewährung von Kraftfahrzeugdarlehen (RS 375) geben Auskunft über:

- a) die dienstliche Benutzung und Anschaffung von Kraftfahrzeugen,
- b) Dienstunfälle mit Kraftfahrzeugen,
- c) Darlehnsrichtlinien,
- d) Abrufscheine.

*Zu a)*

Dienstfahrten im Sinne dieser Richtlinien sind Fahrten, die zur Ausführung von Dienstgeschäften notwendig sind. Für privateigene Kraftfahrzeuge sind Fahrtenbücher zu führen. Auf die Führung eines Fahrtenbuches kann verzichtet werden, wenn über Fahrten einzeln abgerechnet wird.

Als Auslagenersatz wird ein Kilometergeld gemäß § 6 Absatz 2 Hess. Reisekostengesetz gezahlt (siehe Seite **Fehler! Unbekanntes Schalterargument.**71).

*Zu b)*

Im Dienst erlittene Kraftfahrzeugunfälle sind unverzüglich dem Anstellungsträger zu melden.

Für die Gewährung von Entschädigungen für Sachschäden am Kraftfahrzeug gilt für Wegeunfälle § 94 Hess. Beamtenengesetz in Verbindung mit den entsprechenden Erlassen.

**Für haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht eine Dienstreise-Kaskoversicherung, die über den Ecclesia-Versicherungsdienst abgeschlossen worden ist.** Besonders darauf hinzuweisen ist, dass die eigene Vollkaskoversicherung keinesfalls in Anspruch genommen werden darf. Bei Teilkaskoschäden ist allerdings die eigene Versicherung vorrangig in Anspruch zu nehmen. Bei Fragen zur Inanspruchnahme der Dienstreise-Kaskoversicherung wenden Sie sich bitte an das zuständige Sachgebiet im Landeskirchenamt.

*Zu c)*

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann, wenn diese regelmäßig in nicht unerheblichem Umfang zur Ausübung ihres Dienstes auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, zur Beschaffung ein Darlehen bis zum Betrag von 2.600 € zinslos gewährt werden. Soweit es die Haushaltsmittel des Anstellungsträgers zulassen, kann daneben ein weiteres Darlehen bis zu 2.600 €, gewährt werden, das mit 5 % zu verzinsen ist.

*Zu d)*

Mit einigen PKW-Herstellern und der Handelsgesellschaft für Kirche und Diakonie (HKD) sind Verträge über die Gewährung eines Rabattes beim Kauf eines neuen Kraftfahrzeuges geschlossen worden. Nähere Auskunft erteilt die HKD in Kiel, Telefon: 0431 / 66 32 47-01.

Auskünfte bezüglich eines Rabattes beim Erwerb eines VW / Audi / Seat / Skoda-PKW's erteilt das Landeskirchenamt.

### **3.12.5 Vorschüsse**

Hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann auf Antrag ein unverzinslicher Vorschuss gewährt werden, wenn durch besondere Umstände unabwendbare Ausgaben entstehen.

Als besondere Umstände sind u. a. anzusehen:

- a) Geburt eines Kindes,
- b) Aussteuer oder Ausstattung eigener Kinder, bei deren Eheschließung oder beim Verlassen des Elternhauses, um eine selbständige Lebensstellung zu erlangen,
- c) Aufwendungen wegen eigener Eheschließung,
- d) Wohnungswechsel aus zwingendem Anlass,
- e) schwere Erkrankung, Tod und Bestattung von mittellosen Familienangehörigen.

Die Höhe des Vorschusses wird auf die monatlichen Dienstbezüge begrenzt. In begründeten Ausnahmefällen (eigene Eheschließung, Aussteuer oder Ausstattung eines Kindes) kann ein Vorschuss bis zum Zweifachen der monatlichen Dienstbezüge gewährt werden.

Der Vorschuss wird innerhalb von 12 Monaten - in Ausnahmefällen innerhalb von 20 Monaten - von den Dienstbezügen einbehalten.

### **3.12.6 Darlehen zur Wohnungsbeschaffung**

Soweit entsprechende Haushaltsmittel zur Verfügung stehen, können Anstellungsträger im Rahmen ihrer Haushaltswirtschaft an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Darlehen zum Bau, den Erwerb, die Erweiterung und für größere Instandsetzungen von Eigenheimen oder Eigentumswohnungen gegen eine grundbuchliche Sicherung zu einem günstigeren Zinssatz gewähren.

Darlehen können ab einer Bausumme von 52.000 € in Höhe von 15.600 € gewährt werden. Für jedes Kind, das beim familienbezogenen Anteil der Dienstbezüge, Vergütungen oder Löhne berücksichtigt wird, erhöhen sich die aufgeführten Beträge um 2.600 €

Die Differenz zwischen dem vereinbarten Zinssatz und dem in den Lohnsteuerrichtlinien genannten Zinssatz unterliegt der Versteuerung und wird vom Arbeitgeber versteuert.

### **3.12.7 Personalkredit**

Das Landeskirchenamt kann auf begründeten Antrag aus einem Sonderkonto "Darlehen an kirchliche Bedienstete" Personalkredite (bis zu 5.000 €) bei der Evangelischen Kreditgenossenschaft e.G. Kassel vermitteln.

Auskünfte erteilt das Sachgebiet „Beihilfen / Kraftfahrzeugdarlehen/

Personalkredite / Reise- und Umzugskosten / Wohnungssachen / Versicherungswesen" im Landeskirchenamt.

### **3.12.8 Sterbegeld**

Stirbt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, ohne dass zu diesem Zeitpunkt eine Beurlaubung nach § 50 BAT bzw. § 55 MTArb oder ein ruhendes Arbeitsverhältnis wegen Bezugs einer Rente auf Zeit nach § 59 Absatz 1 BAT bzw. § 62 Absatz 1 MTArb vorlag, erhalten gemäß § 41 BAT bzw. § 47 MTArb

a) die überlebende Ehefrau oder der überlebende Ehemann,  
b) die Abkömmlinge der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters,  
Sterbegeld.

Sind Anspruchsberechtigte im Sinne von a) oder b) nicht vorhanden, ist das Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

- Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters mit dieser/diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder ganz oder überwiegend von ihr/ihm ernährt wurden,
- sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate die Vergütung bzw. der Lohn der / des Verstorbenen gezahlt.

Für Beamtinnen und Beamte gelten ähnliche Vorschriften nach dem Beamtenversorgungsgesetz.

## **3.13 Sonstige Pflichten**

### **3.13.1 Haftung**

Für die Schadenshaftung der Angestellten und Arbeiter/innen finden gemäß § 14 BAT bzw. § 11 a MTArb die für die kirchlichen Beamtinnen und Beamten geltenden Vorschriften - § 53 Kirchenbeamtengesetz vom 17. Mai 1984 (RS 470) - entsprechende Anwendung.

Verletzt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihr / ihm obliegenden Pflichten bei der Wahrnehmung von Aufgaben eines kirchlichen Rechtsträgers, hat sie / er diesem Rechtsträger den daraus entstandenen Schaden zu ersetzen.

Die Ansprüche können nur innerhalb von drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Rechtsträger von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, geltend gemacht werden.

### **3.13.2 Nebentätigkeit**

Für Angestellte finden gemäß § 11 BAT die für die kirchlichen Beamtinnen und Beamten jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung.

Nach § 47 Kirchenbeamtengesetz bedarf es der vorherigen Genehmigung des Dienstvorgesetzten (Anstellungsträgers)

- a) zur Übernahme eines Nebenamtes, einer (bei der Anzeigepflicht unter c) nicht genannten) Vormundschaft, Betreuung oder Pflegschaft oder Testamentsvollstreckung,
- b) zur Übernahme einer Nebenbeschäftigung gegen Vergütung, zu einer gewerblichen Tätigkeit, zur Mitarbeit in einem Gewerbebetrieb oder zur Ausübung eines freien Berufes,
- c) zum Eintritt in ein Organ eines Wirtschaftsunternehmens oder zur Übernahme einer Treuhänderschaft.

Einer Anzeige bei dem Dienstvorgesetzten (Anstellungsträger), aber keiner Einwilligung durch diesen bedarf

- a) eine schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeit mit Ausnahme einer regelmäßigen Lehrtätigkeit,
- b) die Übernahme von Ehrenämtern in Körperschaften, Anstalten, Gesellschaften oder Vereinen, deren Bestrebungen kirchlichen, künstlerischen, wissenschaftlichen, kulturellen, sportlichen, beruflichen oder politischen Zwecken dienen
- c) die Übernahme einer unentgeltlichen Vormundschaft, Betreuung oder Pflegschaft eines Angehörigen.

Diese Tätigkeiten können jedoch untersagt werden, wenn sie mit den Dienstpflichten der betreffenden Person nicht vereinbar sind.

Arbeiterinnen und Arbeiter dürfen eine Nebentätigkeit gegen Entgelt nur ausüben, wenn der Arbeitgeber seine Zustimmung erteilt hat (§ 13 MTArb). Die Zustimmung ist grundsätzlich vor Aufnahme der Nebentätigkeit einzuholen. Die Zustimmung darf nur versagt werden, wenn die Nebentätigkeit die dienstlichen Leistungen oder andere dienstliche Interessen beeinträchtigen würde.

Die Versagung der Genehmigung einer Nebentätigkeit unterliegt nach § 42 Buchstabe j bzw. § 43 Buchstabe o MVG der eingeschränkten Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung.

### **3.14 Personalakten**

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Jede/r muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie / ihn ungünstig sind oder nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen (§ 13 BAT, § 13 a MTArb, § 63 Kirchenbeamten-gesetz).

Nach den Anwendungsbeschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission zum BAT und MTArb gehören Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten nicht zu den Personalakten.

Im Rahmen dieser tariflichen / gesetzlichen Bestimmungen findet die Personalaktenordnung für die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 11. Dezember 1990 (RS 370) Anwendung. Sie regelt die Grundsätze über den Inhalt, die Führung und Verwahrung der Personalakten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### 3.15 Altersteilzeitarbeit

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Übernahme und Anwendung des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 beschlossen.

Damit besteht neben dem auf die Förderung von Altersteilzeitvereinbarungen abstellenden Altersteilzeitgesetz (ATZG) vom 23. Juli 1996 eine eigene tarifvertragliche Grundlage für die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die grundsätzlich sowohl für Voll- als auch für Teilzeitbeschäftigte Anwendung findet.

Nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) kann mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

- ab vollendetem 55. Lebensjahr mit
  - einer Beschäftigungszeit von fünf Jahren und
  - einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach SGB III<sup>3</sup> an mindestens 1080 Kalendertagen in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeitarbeit
- ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart werden.

Das geschieht durch Änderung des Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes, also durch Reduzierung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Hälfte. Hierbei ist die zuletzt vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit - maximal der Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit - zugrunde zu legen. Nach der hälftigen Arbeitszeitreduzierung muss es sich noch um eine mehr als geringfügige Beschäftigung handeln.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab vollendetem 60. Lebensjahr haben grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitverhältnisses, sofern sie die übrigen Voraussetzungen erfüllen.

---

<sup>3</sup> Im Regelfall: mehr als geringfügig beschäftigt

Der Arbeitgeber ist mindestens drei Monate vor Beginn der Altersteilzeit über die Geltendmachung zu informieren.

Der Arbeitgeber kann in beiden Fällen ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen. Im Fall der noch nicht 60-jährigen können auch sachliche Gründe für eine Ablehnung ausreichend sein.

Die Altersteilzeitarbeit muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen.

Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Hälfte kann entweder im Blockmodell oder im Teilzeitmodell durchgeführt werden, wobei grundsätzlich das Blockmodell zu favorisieren ist.

In Einzelfällen kann aber auch das Teilzeitmodell in Frage kommen. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit verlängerter regelmäßiger Arbeitszeit, z.B. Hausmeister und Küster, ist nur das Blockmodell möglich.

Die Altersteilzeitarbeit soll für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden (bei Inanspruchnahme von Rente nach Altersteilzeit ist dies Voraussetzung für die Rente). Das Maximum beträgt zehn Jahre im Blockmodell.

Neben den regulären Teilzeitbezügen nach § 4 TV ATZ (für die auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzierte wöchentliche Arbeitszeit) werden Aufstockungsleistungen in Höhe von 20 % davon gezahlt. Der Aufstockungsbetrag muss mindestens so hoch sein, dass 83 % des Nettobetrag des bisherigen Arbeitsentgelts (Mindestnetto betrag) gewährt werden.

Außerdem zahlt der Arbeitgeber zusätzliche Beträge in die Rentenversicherung, die den Arbeitnehmer ebenfalls günstiger als einen Arbeitnehmer mit „normaler“ Teilzeitarbeit stellen.

Bei Interesse an Altersteilzeitarbeit und den genauen Modalitäten zur Aufstockung des Arbeitsentgelts insbesondere auch zu Änderungen ab 1. Juli 2004 steht der jeweilige Anstellungsträger bzw. die personalverwaltende Stelle mit weiteren Informationen zur Verfügung.

Die Aufstockungsleistungen werden nicht für Zeiten mit Anspruch auf Krankengeld etc. gezahlt. Dies betrifft beim Blockmodell aber nur die Arbeitsphase. Bei Arbeitsunfähigkeit in der Arbeitsphase (Blockmodell), die über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus geht, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte der über den Entgeltfortzahlungszeitraums hinausgehenden Zeit. Die Freistellungsphase verringert sich im gleichen Umfang.

Bei Förderung durch die Agentur für Arbeit übernimmt diese die Aufstockungsleistungen.

Im Übrigen wird für Abschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente eine Abfindung von bis zu drei Monatsgehältern gezahlt.

Kirchenbeamtinnen und -beamte haben entsprechend den für die Beamten des Landes Hessen geltenden Bestimmungen die Möglichkeit Altersteilzeitarbeit zu vereinbaren. Allerdings besteht kein Rechtsanspruch auf eine solche Vereinbarung.

## **3.16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Möglichkeiten für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind:

### **3.16.1 Vertragmäßige Beendigung**

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag gemäß § 58 BAT bzw. § 56 Absatz 1 MTArb).

Gemäß § 623 BGB muss der Auflösungsvertrag schriftlich geschlossen werden.

Es liegt keine Kündigung vor; die Kündigungsschutzvorschriften greifen nicht.

### **3.16.2 Automatischer Ablauf**

#### **3.16.2.1 Befristete Arbeitsverhältnisse nach Sonderregelung 2 y zum BAT, § 56 Absatz 2 und 3 MTArb und § 14 Teilzeitbefristungsgesetz**

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der kalendermäßig bestimmten Frist oder mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses.

#### **3.16.2.2 Verminderte Erwerbsfähigkeit**

Wird festgestellt, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid des Rentenversicherungsträgers zugestellt wird (§ 59 BAT bzw. § 62 MTArb).

In diesen Fällen bedarf es keiner Kündigung.

Von der automatischen Beendigung infolge verminderter Erwerbsfähigkeit ausgenommen sind die Renten auf Zeit. In diesen Fällen ruht das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Zeitrente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis auf Grund ei-

nes der vorstehend erläuterten Gründe endet (§ 59 BAT bzw. § 62 MTArb).

### **3.16.2.3 Erreichen der Altersgrenze**

Gemäß § 60 Absatz 1 BAT bzw. § 63 Absatz 1 MTArb endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet, automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

### **3.16.3 Kündigung**

Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung und kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer ausgesprochen werden.

Gemäß § 623 BGB und § 57 BAT bzw. § 61 MTArb bedürfen Kündigungen der Schriftform. Aus der Kündigung muss zweifelsfrei hervorgehen, wann das Arbeitsverhältnis beendet sein soll.

#### **3.16.3.1 Ordentliche Kündigung**

Für die Kündigung von Angestellten oder Arbeiterinnen und Arbeitern sind die §§ 53 - 57 BAT und 57 - 61 MTArb maßgebend.

Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses und für Angestellte und Arbeiter/innen unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluss.

Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

bis zu 1 Jahr	1 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.

Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres sind Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter unkündbar.

Sofern für das Arbeitsverhältnis nicht die tariflichen Regelungen des BAT oder MTArb Anwendung finden, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 BGB.

Die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf gemäß § 42 Buchstabe b Mitarbeitervertretungsgesetz der vorherigen Zustimmung der zuständigen Mitarbeitervertretung (siehe auch Seite 93).

### **3.16.3.2 Außerordentliche Kündigung**

Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis des Grundes erfolgen.

Als Gründe für eine fristlose Kündigung wurden von der Rechtsprechung z. B. anerkannt: Urkundenfälschung, Betrug, Bedrohung, Beleidigung, Arbeitsverweigerung u. a.

Ein weiterer wichtiger Grund ist nach den Anwendungsbeschlüssen zum BAT und MTArb der Austritt aus der evangelischen Kirche oder ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche oder ihrer Ordnung darstellt.

Unkündbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann aus einem in ihrer Person oder in ihrem Verhalten liegenden wichtigen Grund fristlos gekündigt werden.

Die entsprechenden Regelungen sind in § 54 BAT und § 59 MTArb festgelegt.

### **3.16.3.3 Änderungskündigung**

Eine Kündigung ist nicht nur mit dem Ziele der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch mit dem Ziel der Änderung des Arbeitsvertrages möglich.

Bei einer solchen "Änderungskündigung" ist mit der Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses das Angebot verbunden, das Arbeitsverhältnis zu anderen Vertragsbedingungen fortzusetzen. Geht eine Seite nicht auf dieses Angebot ein, ist das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist beendet. Die Änderungskündigung durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung der zuständigen Mitarbeitervertretung.

Die Änderungskündigung ist für Arbeiterinnen und Arbeiter im § 60 MTArb geregelt. Der BAT sieht eine spezielle Regelung für die Änderungskündigung nur in § 55 für unkündbare Angestellte vor, ansonsten gelten die Vorschriften des § 53.

### **3.16.4 Zeugnis (§ 61 BAT / § 64 MTArb)**

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses, das über Art und Dauer der Tätigkeit Auskunft geben muss ("einfaches Zeugnis").

Auf Antrag der betreffenden Person muss sich das Zeugnis auch auf Führung und Leistung erstrecken ("qualifiziertes Zeugnis").

### **3.16.5 Übergangsgeld (§ 62 BAT / § 65 MTArb)**

#### **3.16.5.1 Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes:**

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, der am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) das 21. Lebensjahr vollendet hat und
- b) in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von mindestens einem Jahr (bei Arbeitern 2 Jahre) bei demselben Arbeitgeber gestanden hat,

erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter

- a) das Ausscheiden verschuldet hat,
- b) gekündigt hat,
- c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag beendet hat,
- d) eine Abfindung auf Grund des Kündigungsschutzes erhält,
- e) auf Grund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,
- f) unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis aufnimmt,
- g) eine nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihr/ihm billigerweise zugemutet werden konnte,
- h) auf Grund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrages oder sonstiger Regelung im Falle des Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgungsrente oder vergleichbare Leistung erhält oder die Anwartschaft auf eine dieser Leistungen gesichert ist.

- i) aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beisteuert oder beigesteuert hat.

Auch in den Fällen der Buchst. b) und c) wird Übergangsgeld gewährt, wenn

1. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wegen
  - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
  - b) einer Körperbeschädigung, die sie/ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
  - c) einer in Ausübung oder infolge ihrer/seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, welche die Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
2. die Mitarbeiterin außerdem wegen
  - a) Schwangerschaft,
  - b) Niederkunft in den letzten drei Monaten,

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

### **3.16.5.2 Bemessung des Übergangsgeldes**

#### **3.16.5.2.1 Angestellte (§ 63 BAT)**

Das Übergangsgeld wird nach der am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Vergütung bemessen. Es beträgt für jedes volle Beschäftigungsjahr seit Vollendung des 18. Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Beschäftigungsverhältnissen ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache.

#### 3.16.5.2.1 Arbeiterinnen und Arbeiter (§ 66 MTArb)

Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen ununterbrochenen Beschäftigungszeit i. S. des § 6 MTArb einen Wochenlohn (= ein der regelmäßigen Wochenstundenzahl entsprechender Anteil des Monatstabellenlohnes), höchstens jedoch das Sechzehnfache eines Wochenlohnes.

#### **3.16.5.3 Auszahlung des Übergangsgeldes (§ 64 BAT / § 67 MTArb)**

Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am letzten Tag eines Monats gezahlt, erstmalig in dem auf das Ausscheiden folgenden Monat.

#### ***3.16.6 Ausschlussfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis***

Gemäß § 70 BAT verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit einzelne anzuwendende Tarifvorschriften nichts anderes bestimmen.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

Auch Arbeiterinnen und Arbeiter müssen Ansprüche aus Arbeitsverträgen, die sich nach dem MTArb bestimmen, innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend machen, soweit die einzelnen Regelungen des MTArb nichts anderes bestimmen (§ 72 MTArb).

### **3.17 Mitarbeitervertretungsrecht der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck**

Das Mitarbeitervertretungsrecht der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck unterliegt den Bestimmungen des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 28. April 1999 - Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) (RS 500).

Es sieht vor, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck Mitarbeitervertretungen gebildet werden. Hierbei werden einzelne Einrichtungen bzw. Dienststellen mitarbeitervertretungsrechtlich zusammengefasst, um gemeinsam eine Mitarbeitervertretung zu bilden. So geschieht dies nach § 5 MVG etwa auf Kirchenkreisebene. Weitergehende besondere Einzelheiten hierzu regelt eine Ausführungsverordnung zum MVG (RS 502).

Die Anzahl der Mitglieder einer jeweiligen Mitarbeitervertretung gemäß § 8 MVG richtet sich nach der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter der betreffenden Dienststelle. Danach besteht eine Mitarbeitervertretung aus mindestens einem Mitglied bis in Ausnahmefällen über 15 Personen.

#### ***3.17.1 Voraussetzungen für das Zustandekommen einer Mitarbeitervertretung***

Nach § 2 MVG sind Mitarbeiter im Sinne des Vertretungsrechtes alle in einem Dienst- und Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung beschäftigten Personen der betreffenden Dienststelle außer Pfarrerinnen und Pfarrern oder im pfarramtlichen Vorbereitungsdienst stehende Personen sowie die Mitglieder des Landeskirchenamtes.

Die Wahlberechtigung setzt voraus, dass eine Person Mitarbeiter im Sinne der genannten Definition ist, das 18. Lebensjahr vollendet hat und seit mindestens drei Monaten der Dienststelle angehört. Ausdrücklich nicht wahlberechtigt sind dagegen Mit-

arbeiter, die am Wahltag mehr als drei Monate beurlaubt sind oder die der Dienststellenleitung angehören.

Eine Person ist jedoch nur dann wählbar, wenn sie die Kriterien der Wahlberechtigung erfüllt, seit mindestens sechs Monaten der Dienststelle angehört und ein Glied einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft ist, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist.

Die Wahl zur Mitarbeitervertretung ist gleich, frei, geheim und unmittelbar nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl durchzuführen.

Die Amtszeit der gewählten Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre. Konkrete Details des Wahlverfahrens sind der Wahlordnung zum Mitarbeitervertretungsgesetz vom 29. September 1999 (RS 501) zu entnehmen.

### ***3.17.2 Ziel der Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen***

Die Mitarbeitervertretungen nehmen die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber den Dienststellenleitungen wahr. Dabei arbeiten die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung im Sinne der Präambel und der §§ 33 ff. des MVG vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen und verpflichten sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch die geschaffene Dienstgemeinschaft gegenseitig zu unterstützen.

Sie tragen dafür Sorge, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden.

### ***3.17.3 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung***

Nach § 35 MVG hat die Mitarbeitervertretung die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter zu fördern. Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten. Unbeschadet des Rechts der einzelnen Mitarbeiter, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitar-

beitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.

Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

- Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern dienen,
- dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
- Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
- die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, behinderter und älterer Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
- für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
- die Integration ausländischer Mitarbeiter fördern.

Mindestens einmal im Laufe des Jahres hat die Mitarbeitervertretung eine Mitarbeiterversammlung durchzuführen und einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Teilnahmeberechtigt und einzuladen zur Mitarbeiterversammlung sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der betroffenen Dienststellen.

Sie sind für die Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Die Fahrkosten von der Beschäftigungsstelle zum Tagungsort der Mitarbeiterversammlung werden von der Dienststelle erstattet. Bei Mitarbeiterversammlungen, die außerhalb der regulären Arbeitszeit stattfinden, sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Anreise vom Wohnort zum Tagungsort entsprechend die Fahrkosten zu erstatten.

Die Mitglieder und Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen sind den Kirchlichen Rentämtern, dem Stadtkirchenamt Kassel und dem Gemeindeamt Marburg und den Dekanaten bekannt. Ihre Namen und Anschriften können dort erfragt werden.

### **3.17.4 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung**

Neben den allgemeinen Aufgaben wird die Mitarbeitervertretung insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung, der eingeschränkten Mitbestimmung und der Mitberatung beteiligt.

- Die Mitbestimmung nach § 38 MVG schließt aus, dass Maßnahmen vollzogen werden, bevor die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt; das bedeutet auch, dass eine solche Maßnahme ohne Mitarbeitervertretungsbeteiligung unwirksam ist.  
Hierunter fallende Tatbestände ergeben sich aus den §§ 39 und 40 MVG.
- Die eingeschränkte Mitbestimmung nach § 41 MVG stellt darauf ab, dass in den entsprechenden Fällen die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur dann versagen kann, wenn das Vorhaben gegen geltende Rechtsvorschriften, Verträge, Dienstvereinbarungen etc. verstößt, Mitarbeiter ohne rechtfertigenden sachlichen oder dienstlichen Grund benachteiligt werden, oder die Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt. Im übrigen gilt die Verfahrensweise wie bei der o. g. Mitbestimmung nach § 38 MVG.  
Hierunter fallende Tatbestände ergeben sich aus den §§ 42 und 43 MVG.
- Die Mitberatung nach § 45 MVG betrifft Fälle, in denen die Mitarbeitervertretung im Vorfeld einer beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig von deren Durchführung in Kenntnis gesetzt wird und sie ihren Erörterungsbedarf dazu innerhalb zweier Wochen anmeldet. Die Nichtbeachtung des Mitberatungsrechtes führt zur Unwirksamkeit der betroffenen Maß-

nahme.

Hierunter fallende Tatbestände ergeben sich aus § 46 MVG.

### **3.17.5 Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen**

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen (§ 54 MVG) wird für den gesamten Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck gebildet und als „Landeskirchliche Mitarbeitervertretung“ bezeichnet. Die Vorsitzenden aller Mitarbeitervertretungen wählen die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung. Sie wird für die Dauer einer Wahlperiode der Mitarbeitervertretung aus sieben Personen gebildet, die Mitglieder aus verschiedenen Mitarbeitervertretungen sein sollen.

Sie wählt einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden, unter deren Leitung sie mindestens einmal im Jahr zusammentritt.

Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung hat zur Aufgabe die Mitarbeitervertretungen bei deren Aufgabenerfüllung zu beraten, zu unterstützen und zu informieren. Sie fördert den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen einzelnen Mitarbeitervertretungen und unterstützt die Fortbildung der Mitglieder der Mitarbeitervertretungen.

Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung erörtert ferner arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtliche Fragen grundsätzlicher Bedeutung.

Im Sinne der Einvernehmenserzielung mit dem Landeskirchenamt wirkt sie an der Berufung des Vorsitzenden und der Benennung von Beisitzern der kirchlichen Schlichtungskammer mit.

Fernerhin hat die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung die Möglichkeit zu den vom Rat der Landeskirche und vom Landeskirchenamt vorbereiteten allgemeinen Regelungen des Arbeits-, Anstellungs-, Dienst-, Vergütungs- und Besoldungsrechts der kirchlichen Mitarbeiter im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck Stellung zu nehmen.

Zu diesem Zweck legen der Rat der Landeskirche und das Landeskirchenamt der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung vorgesehene Regelungen nach § 54 Absatz 3 MVG zur Stellungnahme vor. Bei Gesetzgebungsverfahren ist die Synode vor der Beschlussfassung über eine Stellungnahme der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung zu informieren.

### **3.17.6 Das Schlichtungsverfahren**

Im Rahmen des Mitarbeitervertretungsrechts kann in strittigen Fällen die Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck angerufen werden.

Die Schlichtungsstelle wird gebildet aus zwei Schlichtungskammern; jeweils einer für den kirchlichen und den diakonischen Bereich. Eine Kammer wird mit jeweils drei Personen besetzt, deren Amtszeit fünf Jahre beträgt.

Im Rahmen ihrer Zuständigkeit nach § 60 MVG entscheidet die Schlichtungsstelle über an sie gerichtete Anträge in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten sowie über Fragen der Beteiligung der Mitarbeitervertretungen.

So prüft die Schlichtungsstelle beispielsweise in Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen, lediglich, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 MVG vorliegt.

Liegt kein Verweigerungsgrund vor, so gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als durch die Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt.

Die Entscheidungen der Schlichtungsstelle sind verbindlich.

### **3.18 Kirchenbeamtenausschuss**

Gemäß § 65 Kirchenbeamtenengesetz ist bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen auf dem Gebiet des Kirchenbeamtenrechts ein Kirchenbeamtenausschuss zu beteiligen.

Der Ausschuss besteht aus fünf Mitgliedern, die für vier Jahre gewählt werden.

Die weiteren Vorschriften über Wahl, Zusammensetzung, Aufgaben und Geschäftsführung sind in der Verordnung über den Kirchenbeamtenausschuss der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 16. März 1987 (RS 480) festgelegt.

### 3.19 Anschriften der Kirchlichen Rentämter, des Stadtkirchenamtes Kassel und des Gemeindeamtes Marburg

<b>PLZ</b>	<b>Ort / Straße</b>	<b>Telefon / Kurzwahl</b>
34454	<b>Bad Arolsen (Twiste)</b> Dr.-Georg-Groscurth-Str. 1	(0 56 91) 89 16 - 0 5035
36251	<b>Bad Hersfeld</b> (ab 1.7.2005 zuständig für Kirchplatz 6 Hersfeld und Rotenburg)	(0 66 21) 92 72 - 0 5027
37269	<b>Eschwege</b> An den Anlagen 14 a	(0 56 51) 74 95 - 0 5021
35066	<b>Frankenberg (Eder)</b> Auf der Burg 2	(0 64 51) 7 19 43 - 0 5022
34560	<b>Fritzlar</b> Meydeweg 1	(0 56 22) 99 67 - 0 5023
36037	<b>Fulda</b> Heinrich-v.-Bibra-Platz 14 a	(06 61) 83 88 - 0 5024
63571	<b>Gelnhausen</b> Kapellenweg 35	(0 60 51) 48 12 - 50 5025
63450	<b>Hanau</b> Am Steinheimer Tor 6 a	(0 61 81) 92 80 - 0 5026
34369	<b>Hofgeismar</b> Altstädter Kirchplatz 5 A	(0 56 71) 99 64 - 0 5028
34576	<b>Homberg</b> Pfarrstr. 8	(0 56 81) 99 37 - 0 5029
34119	<b>Kassel-Land</b> Lessingstr. 13	(05 61) 1 09 91 - 0 5030
34117	<b>Kassel Stadtkirchenamt</b> Lutherplatz 6	(05 61) 7 00 06 - 0 5011
34497	<b>Korbach</b> Kilianstr. 5	(0 56 31) 97 36 - 0 5020
35037	<b>Marburg Gesamtverband</b> Barfüßertor 34	(0 64 21) 91 12 - 0 5012
35037	<b>Marburg-Land</b> Universitätsstr. 45	(0 64 21) 16 99 1 - 0 5031
34212	<b>Melsungen</b> Kasseler Str. 56	(0 56 61) 70 93 - 0 5032
36199	<b>Rotenburg</b> (ab 1.7.2005 s. Bad Kirchplatz 3 Hersfeld)	(0 66 23) 92 21 - 0 5033
36381	<b>Schlüchtern</b> Unter den Linden 38	(0 66 61) 96 02 - 0 5034
98574	<b>Schmalkalden</b> Kasseler Straße 48	(0 36 83) 64 79 - 0 5038
34613	<b>Ziegenhain (Schwalmstadt)</b> Zur Schanze 14	(0 66 91) 94 99 - 0 5037

### **3.20 Anschriften verschiedener Geschäftsstellen und der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung**

**Arbeitsrechtliche Kommission  
der Ev. Kirche von Kurhessen-  
Waldeck und des Diakoni-  
schen Werkes in Kurhessen-  
Waldeck**

Geschäftsstelle  
Haus der Kirche  
Postfach 41 02 60  
34117 Kassel  
ark.lka@ekkw.de

**Schlichtungsausschuss**

Geschäftsstelle  
Haus der Kirche  
Postfach 41 02 60  
34117 Kassel  
gross.lka@ekkw.de

**Landeskirchliche Mitarbeiter-  
vertretung**

Haus der Kirche  
Postfach 41 02 60  
34117 Kassel  
lakimav@ekkw.de

**Schlichtungsstelle**

Geschäftsstelle der kirchlichen  
Kammer  
Haus der Kirche  
Postfach 41 02 60  
34117 Kassel  
gross.lka@ekkw.de

**Synodalbüro**

Haus der Kirche  
Postfach 41 02 60  
34117 Kassel  
synode@ekkw.de

**Landeskirchengericht**

Geschäftsstelle  
Haus der Kirche  
Postfach 41 02 60  
34117 Kassel  
gross.lka@ekkw.de

**Disziplinarkammer**

Geschäftsstelle  
Haus der Kirche  
Postfach 41 02 60  
34117 Kassel  
gross.lka@ekkw.de

**Kirchenbeamtenaus-  
schuss**

Studienrat i.K. Lutz Step-  
putis (Vorsitzender)  
Steinatal 12  
34628 Willingshausen  
stepputis@gmx.de

## 3.21 Weitere Schutzgesetze

### 3.21.1 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Jugendliche (vom 15. bis 18. Lebensjahr) dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich bei einer 5-Tage-Woche beschäftigt werden. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können sie an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.

Für die Teilnahme am Berufsschulunterricht muss der Jugendliche von der Arbeit freigestellt werden.

Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden:

- vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für die Beschäftigung von Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind,
- an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
- in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig,

An Samstagen und Sonntagen dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Zulässig ist jedoch die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen und Sonntagen z. B. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen; in diesem Fall sollten jeder zweite Sonntag und zwei Samstage im Monat beschäftigungsfrei bleiben, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.

Werden Jugendliche am Samstag oder Sonntag beschäftigt, ist ihnen die 5-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen.

Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz beträgt der Urlaub für Jugendliche jährlich, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht

- 16 Jahre alt ist 30 Werktage,
- 17 Jahre alt ist 27 Werktage,
- 18 Jahre alt ist 25 Werktage.

Für Jugendlichen in einem Ausbildungsverhältnis, das dem Manteltarifvertrag für Auszubildende unterliegt oder in einem Beschäftigungsverhältnis, das dem BAT oder MTArb unterliegt, gilt die dort festgelegte Urlaubsdauer (26 Arbeitstage), da diese günstiger ist als die gesetzliche Regelung des JArbSchG.

Der Urlaub soll Berufsschülerinnen und -schülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens drei Jugendliche beschäftigen, haben einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Betrieb anzubringen.

### **3.21.2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen -**

Der bisher im Schwerbehindertengesetz geregelte arbeitsrechtliche Schwerbehindertenschutz ist seit 1. Juli 2001 abgelöst worden durch Teil 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen -

Das Schwerbehindertenrecht hat zum Ziel, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen durch besondere Regelungen zu fördern; insbesondere sollen die Chancen schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben gefördert werden.

Die Agenturen für Arbeit fördern die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen durch Geldleistungen an Arbeitgeber.

So müssen behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter behinderungsgerecht beschäftigt werden, d. h. Arbeitsplätze müssen im Rahmen des Zumutbaren entsprechend - auch mit erforderlichen technischen Arbeitshilfen - eingerichtet und unterhalten werden. Dazu gibt es Zuschüsse der Integrationsämter.

Schwerbehinderte Menschen dürfen wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden. Sie haben Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist.

Bei der Besetzung freier Stellen muss geprüft werden, ob schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen darauf beschäftigt werden können.

Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, müssen mindestens 5 % davon mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Für Kleinbetriebe mit weniger als 40 Arbeitsplätzen gilt die Sonderregelung, dass ein schwerbehinderter Mensch beschäftigt werden muss. Wird die maßgebliche Quote nicht erfüllt, muss der Arbeitgeber eine Ausgleichsabgabe von mindestens 105 € pro nicht besetztem Pflichtplatz und Monat zahlen.

Schwerbehinderte Menschen stehen unter besonderem Kündigungsschutz. Sechs Monate nach Beginn der Beschäftigung dürfen schwerbehinderte Menschen nur gekündigt werden, wenn das Integrationsamt der Kündigung (neben der erforderlichen Beteiligung durch die Mitarbeitervertretung) zugestimmt hat.

Schwerbehinderte haben darüber hinaus Anspruch auf fünf Tage zusätzlichen Urlaub im Kalenderjahr. Hierzu wird auf die Erläuterungen unter Ziffer 3.10.2 (S. 58) verwiesen.

## 3.22 Hinweise auf sonstige rechtliche Regelungen

- Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPlSchG)  
in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Februar 2001
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)  
vom 7. August 1996
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)  
vom 6. Juni 1994
- Berufsbildungsgesetz (BBiG)  
vom 14. August 1969
- Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)  
vom 26. Mai 1994
- Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung  
- Betriebsrentengesetz - (BetrAVG)  
vom 19. Dezember 1974
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)  
in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969

## Stichwortverzeichnis

<hr/>	
<b>A</b>	- Geschäftsstelle ..... 19
<b>Abbildungsverzeichnis</b> ..... 106	Arbeitsrechtsregelungsgesetz..... 16
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> ..... 9	Arbeitsunfähigkeit ..... 31, 49
Altersgrenze..... 84	Arbeitsversäumnis ..... 31
Altersteilzeitarbeit ..... 20, 80	Arbeitsvertrag ..... 21
Amtszeit ..... 91	Arbeitszeit ..... 25
Änderungskündigung ..... 86	Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen..... 26
Anschriften ..... 97, 98	Auflösungsvertrag ..... 83
Anwendung von Tarifverträgen ..... 19	Aufstockungsbetrag ..... 81
Anwendungsbeschlüsse ..... 19	Ausschlussfrist ..... 89
Arbeitsbefreiung ..... 60	Außerordentliche Kündigung ..... 85
Arbeitspapiere ..... 22	Auszubildende ..... 19, 20
<b>Arbeitsrecht allgemein</b> ..... 16	
Arbeitsrechtliche Kommission ..... 16, 17	

---

**B**

Beendigung des Arbeitsverhältnisses	83
Befristete Arbeitsverhältnisse	24
Beihilfen	69
Bereitschaftsdienst	25
Berufspraktikanten	19
Beschäftigungszeit	34, 49
Beteiligungsverfahren MAV	93
Betriebliche Altersvorsorge	20, 52
Bewährungsaufstieg	37
Bewährungszeit	37
Bildungsurlaub	64
Blockmodell	81
Bundes-Angestellentarifvertrag	19

---

**D**

Darlehen zur Wohnungsbeschaffung	75
Diakonie-/Sozialstationen	19
Dienstbefreiung	63
Dienstjubiläum	51, 62
Dienstreisen	71
Dienstzeit	34
Dritter Weg	16

---

**E**

Eckdaten der Kirchenkreise	13
eingeschränkte Mitbestimmung	93
Eingruppierung	36
Einreihung	37
Einstellungsvoraussetzungen	15
Elternzeit	67
Elternzeitverordnung	68
Entgeltumwandlung	54
-Zuschuss zur	55
ergänzende Tarifverträge	20
Erholungsurlaub	57
<b>Evangelische Kirche von Kurhessen-</b> <b>Waldeck</b>	11

---

**F**

Fortbildung	63
Freizeitenausgleich	28
Fristen	
Einwendungsfrist	17
Kündigungsfrist	84
Kündigungsfristen nach BGB	85

---

**G**

Gebiet der Landeskirche	11
Geburt eines Kindes	61
Gemeindeamt Marburg	97
Gemeindeglieder	13
Geringfügig Beschäftigte	20
Geschäftsstellen	98
Gesetze und Verordnungen	103
Grundordnung	15
Grundvergütung	40

---

**H**

Haftung	77
---------	----

---

**I**

<b>Inhaltsübersicht</b>	5
Integrationsamt	102
<b>Internetadresse der EKKW</b>	15

---

**J**

Jubiläumszeit	34
Jubiläumswendung	51
Jugendarbeitsschutzgesetz	99

---

**K**

Kinderbetreuung	61
Kirchenbeamtenausschuss	96
Kirchengemeinden	13
Kirchenkreise	13
Kirchenvorstand	63
Kirchliche Altersversorgung	53
Kirchliches Amtsblatt	17, 19
Konfirmation	61
Kraftfahrzeugrichtlinien	72
Krankenbezüge	49
Krankengeldzuschuss	50
Krankheit	
s. Arbeitsunfähigkeit	31
Kündigung	84
- Zustimmung nach MVG	85
Kündigungsschutz	67, 83, 102
Kuren	31

---

**L**

Landeskirchliche Mitarbeitervertretung	94, 98
Landkreise	11
Lebensalter	57
Lebensaltersstufe	40
Lohn	40
Lohnerhöhung	42
Lohngruppe	40
Lohngruppenplan	37
Lohnstufe	40
Lohnzuschläge	20

---

**M**

Manteltarifvertrag für Arbeiter	19
Mehrarbeit	28
Mindestnettobetrag	81
Mitarbeitergesetz	15
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	14
Mitarbeitervertretungsrecht	90
Mitarbeiterzahl EKKW	14
Mitberatung	93
Mitbestimmung	93
Mutterschutz	66
Mutterschutzverordnung	68

---

**N**

Nebenabreden	21
Nebentätigkeit	77

---

**O**

Ordentliche Kündigung	84
Ortszuschlag	40

---

**P**

Personalakten	79
Personalkredit	75
Personalunterkünfte	20
Pfarrstellen	13
Praktikanten (Arbeitsbedingungen)	20
Private Altersvorsorge	56

---

**R**

Rationalisierungsschutz	20
-------------------------	----

Rechtssammlung	3
Reisekosten	71
Rentämter	97
Rufbereitschaft	25

---

**S**

Sabbatjahrmmodell	25
Schlichtungsausschuss	18
Schlichtungsstelle	95
Schlichtungsverfahren	18, 95
Schmalkalden	11, 40, 41, 50, 53
Schutzfristen nach MuSchG	66
Schwerbehinderte Menschen	58
Schwerbehindertenrecht	101
Sonderdrucke der Anwendungsbeschlüsse	19
Sonderregelungen zum BAT	24
Sonderurlaub	59, 64
Sonderzuwendung	20
Sonstige Leistungen	69
Sonstige Pflichten	77
Sozialbezüge	49
Sozialzuschlag	41
Stadtkirchenamt Kassel	97
Sterbegeld	76

---

**T**

Tarifautomatik	36
Tarifverträge	19
Tätigkeitsmerkmale	36, 38
Taufe	61
Teilzeit- und Befristungsgesetz	24, 27
<b>Teilzeitbeschäftigung</b>	26, 68, 101
Teilzeitmodell	81
Tod von Angehörigen	62
Trauung	61

---

**U**

Übergangsgeld	87
Übersichtskarte der EKKW	11, 12
Überstunden	27
Umzug, dienstlich	62
Umzugskosten	72
Unkündbarkeit	34, 85
Urlaub s. Erholungsurlaub	57
s. Sonderurlaub	59
s. Zusatzurlaub	58

## Stichwort- und Abbildungsverzeichnis

Urlaubsanspruch.....	57
Urlaubsdauer .....	57
Urlaubsgeld.....	20, 46

---

### V

Vergütung .....	40
Vergütungserhöhung .....	42
Vergütungsgruppe .....	36
Vergütungsgruppenplan.....	36, 43
Verminderte Erwerbsfähigkeit.....	83
Vermögenswirksame Leistungen....	20, 47
Versorgungsamt .....	59
Vorschüsse .....	74
<b>Vorwort</b> .....	3

---

### W

Wegstreckenentschädigung.....	71
-------------------------------	----

---

### A

<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	106
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	9
Altersgrenze.....	84
Altersteilzeitarbeit .....	20, 80
Amtszeit.....	91
Änderungskündigung .....	86
Anschriften.....	97, 98
Anwendung von Tarifverträgen.....	19
Anwendungsbeschlüsse .....	19
Arbeitsbefreiung.....	60
Arbeitspapiere.....	22
<b>Arbeitsrecht allgemein</b> .....	16
Arbeitsrechtliche Kommission.....	16, 17
- Geschäftsstelle .....	19
Arbeitsrechtsregelungsgesetz.....	16
Arbeitsunfähigkeit .....	31, 49
Arbeitsversäumnis .....	31
Arbeitsvertrag .....	21
Arbeitszeit .....	25
Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen.....	26
Auflösungsvertrag.....	83
Aufstockungsbetrag .....	81
Ausschlussfrist.....	89
Außerordentliche Kündigung .....	85
Auszubildende .....	19, 20

Weihnachtsgeld .....	43
----------------------	----

---

### Z

Zahltag.....	40, 41
Zeitzuschläge.....	27
- Angestellte .....	28
Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle .....	22
Zeugnis.....	86
Zulagen.....	20, 41
allgemeine.....	41, 42
besondere .....	42
Zusammensetzung der ARK.....	17
Zusätzliche Altersvorsorge .....	52
Zusatzurlaub .....	58, 102
Zusatzversorgung .....	52
Zusatzversorgungsträger .....	53
Zuwendung.....	43

---

### B

Beendigung des Arbeitsverhältnisses....	83
Befristete Arbeitsverhältnisse .....	24
Beihilfen .....	69
Bereitschaftsdienst .....	25
Berufspraktikanten.....	19
Beschäftigungszeit.....	34, 49
Beteiligungsverfahren MAV .....	93
Betriebliche Altersvorsorge.....	20, 52
Bewährungsaufstieg .....	37
Bewährungszeit .....	37
Bildungsurlaub .....	64
Blockmodell .....	81
Bundes-Angestellentarifvertrag.....	19

---

### D

Darlehen zur Wohnungsbeschaffung....	75
Diakonie-/Sozialstationen .....	19
Dienstbefreiung.....	63
Dienstjubiläum .....	51, 62
Dienstreisen.....	71
Dienstzeit.....	34
Dritter Weg.....	16

---

### E

Eckdaten der Kirchenkreise.....	13
---------------------------------	----

eingeschränkte Mitbestimmung .....	93
Eingruppierung .....	36
Einreihung.....	37
Einstellungsvoraussetzungen .....	15
Elternzeit.....	67
Elternzeitverordnung.....	68
Entgeltumwandlung .....	54
-Zuschuss zur.....	55
ergänzende Tarifverträge.....	20
Erholungsurlaub.....	57
<b>Evangelische Kirche von Kurhessen-</b>	
<b>Waldeck.....</b>	<b>11</b>

---

**F**

Fortbildung .....	63
Freizeitausgleich .....	28
Fristen	
Einwendungsfrist.....	17
Kündigungsfrist .....	84
Kündigungsfristen nach BGB .....	85

---

**G**

Gebiet der Landeskirche.....	11
Geburt eines Kindes .....	61
Gemeindeamt Marburg.....	97
Gemeindeglieder .....	13
Geringfügig Beschäftigte.....	20
Geschäftsstellen .....	98
Gesetze und Verordnungen.....	103
Grundordnung.....	15
Grundvergütung.....	40

---

**H**

Haftung .....	77
---------------	----

---

**I**

<b>Inhaltsübersicht .....</b>	<b>5</b>
Integrationsamt .....	102
<b>Internetadresse der EKKW.....</b>	<b>15</b>

---

**J**

Jubiläumszeit .....	34
Jubiläumswendung .....	51
Jugendarbeitsschutzgesetz .....	99

---

**K**

Kinderbetreuung .....	61
Kirchenbeamtenausschuss.....	96
Kirchengemeinden.....	13
Kirchenkreise .....	13
Kirchenvorstand.....	63
Kirchliche Altersversorgung .....	53
Kirchliches Amtsblatt .....	17, 19
Konfirmation.....	61
Kraftfahrzeugrichtlinien .....	72
Krankenbezüge.....	49
Krankengeldzuschuss.....	50
Krankheit	
s. Arbeitsunfähigkeit.....	31
Kündigung .....	84
- Zustimmung nach MVG .....	85
Kündigungsschutz .....	67, 83, 102
Kuren .....	31

---

**L**

Landeskirchliche Mitarbeitervertretung	94, 98
Landkreise .....	11
Lebensalter .....	57
Lebensaltersstufe .....	40
Lohn.....	40
Lohnerhöhung.....	42
Lohngruppe.....	40
Lohngruppenplan .....	37
Lohnstufe .....	40
Lohnzuschläge.....	20

---

**M**

Manteltarifvertrag für Arbeiter .....	19
Mehrarbeit .....	28
Mindestnettobetrag .....	81
Mitarbeitergesetz .....	15
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	14
Mitarbeitervertretungsrecht.....	90
Mitarbeiterzahl EKKW.....	14
Mitberatung.....	93
Mitbestimmung .....	93
Mutterschutz .....	66
Mutterschutzverordnung.....	68

---

**N**

Nebenabreden .....	21
--------------------	----

## Stichwort- und Abbildungsverzeichnis

Nebentätigkeit.....77

---

### O

Ordentliche Kündigung .....84  
Ortszuschlag.....40

---

### P

Personalakten.....79  
Personalkredit.....75  
Personalunterkünfte.....20  
Pfarrstellen.....13  
Praktikanten (Arbeitsbedingungen).....20  
Private Altersvorsorge .....56

---

### R

Rationalisierungsschutz.....20  
Rechtssammlung .....3  
Reisekosten .....71  
Rentämter .....97  
Rufbereitschaft.....25

---

### S

Sabbatjahrmmodell.....25  
Schlichtungsausschuss.....18  
Schlichtungsstelle .....95  
Schlichtungsverfahren .....18, 95  
Schmalkalden ..... 11, 40, 41, 50, 53  
Schutzfristen nach MuSchG .....66  
Schwerbehinderte Menschen .....58  
Schwerbehindertenrecht.....101  
Sonderdrucke der  
    Anwendungsbeschlüsse.....19  
Sonderregelungen zum BAT.....24  
Sonderurlaub .....59, 64  
Sonderzuwendung.....20  
Sonstige Leistungen .....69  
Sonstige Pflichten .....77  
Sozialbezüge .....49  
Sozialzuschlag.....41  
Stadtkirchenamt Kassel .....97  
Sterbegeld .....76

---

### T

Tarifautomatik.....36  
Tarifverträge .....19

Tätigkeitsmerkmale.....36, 38  
Taufe .....61  
Teilzeit- und Befristungsgesetz.....24, 27  
**Teilzeitbeschäftigung**.....26, 68, 101  
Teilzeitmodell.....81  
Tod von Angehörigen .....62  
Trauung .....61

---

### U

Übergangsgeld .....87  
Übersichtskarte der EKKW ..... 11, 12  
Überstunden .....27  
Umzug, dienstlich .....62  
Umzugskosten .....72  
Unkündbarkeit.....34, 85  
Urlaub  
    s. Erholungsurlaub .....57  
    s. Sonderurlaub.....59  
    s. Zusatzurlaub.....58  
Urlaubsanspruch.....57  
Urlaubsdauer .....57  
Urlaubsgeld.....20, 46

---

### V

Vergütung .....40  
Vergütungserhöhung .....42  
Vergütungsgruppe .....36  
Vergütungsgruppenplan .....36, 43  
Verminderte Erwerbsfähigkeit.....83  
Vermögenswirksame Leistungen....20, 47  
Versorgungsamt .....59  
Vorschüsse .....74  
**Vorwort**.....3

---

### W

Wegstreckenentschädigung .....71  
Weihnachtsgeld .....43

---

### Z

Zahltag.....40, 41  
Zeitzuschläge.....27  
    - Angestellte .....28  
Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle .....22  
Zeugnis.....86  
Zulagen.....20, 41  
    allgemeine.....41, 42

besondere .....	42	Zusatzversorgung .....	52
Zusammensetzung der ARK.....	17	Zusatzversorgungsträger .....	53
Zusätzliche Altersvorsorge.....	52	Zuwendung .....	43
Zusatzurlaub .....	58, 102		

## Abbildungsverzeichnis

### ABBILDUNG FEHLER! UNBEKANNTES

**SCHALTERARGUMENT.1** - LANDKARTE DER EVANGELISCHEN KIRCHE KURHESSEN-WALDECK..... 12

### ABBILDUNG FEHLER! UNBEKANNTES

**SCHALTERARGUMENT.2** - DATEN DER KIRCHENKREISE; STAND DER DATENERHEBUNG: 1. JANUAR 2005 ..... 13

### ABBILDUNG FEHLER! UNBEKANNTES

**SCHALTERARGUMENT.3** - BERUFSGRUPPENANTEILE INNERHALB DER GESAMTMITARBEITERSCHAFT; QUELLE: PERSONALBERICHT DES VIZEPRÄSIDENTEN DER EKKW VOM MAI 2000, STAND: 31. DEZEMBER 1999 ..... 14