

**Tarifvertrag  
für kirchliche Mitarbeiter  
in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg**

**- KMT -**

**Vom 27. April 1993**

zuletzt geändert durch den

Tarifvertrag  
zur Beschäftigungssicherung der Lehrkräfte im Religionsunterricht

Vom 7. Februar 2005

# INHALTSÜBERSICHT

## **Abschnitt I - Geltungsbereich**

	<i>Seite</i>
§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich	10
§ 2 Sonderregelungen	10
§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich	11

## **Abschnitt II - Voraussetzungen der Tätigkeit im kirchlichen Dienst**

§ 4 Wesen des kirchlichen Dienstes	12
§ 5 Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche	12
§ 6 Einführung, Verpflichtung	12

## **Abschnitt III - Arbeitsvertrag**

§ 7 Schriftform, Nebenabreden	13
§ 8 Probezeit	13

## **Abschnitt IV - Allgemeine Arbeitsbedingungen**

§ 9 Ärztliche Untersuchung	13
§ 10 Allgemeine Pflichten	14
§ 11 Schweigepflicht	14
§ 12 Belohnungen und Geschenke	14
§ 13 Nebentätigkeit, Vergleichbarkeit von Vergütungs- und Lohngruppen mit Besoldungsgruppen	15
§ 14 Vertretung, Versetzung und Abordnung	16
§ 15 Personalakten	16
§ 16 Haftung	17

## **Abschnitt V - Arbeitszeit**

§ 17 Regelmäßige Arbeitszeit	17
§ 17 a Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage	19
§ 17 b Teilzeitbeschäftigung aus familiären und sonstigen Gründen auf Antrag des Mitarbeiters	20

	<i>Seite</i>
§ 18 Arbeit an Sonntagen und Feiertagen	21
§ 19 Nichtdienstplanmäßige Arbeit	22
§ 20 Überstunden	22
§ 21 Arbeitsversäumnis	23

## **Abschnitt VI- Beschäftigungszeit, Dienstzeit**

§ 22 Feststellung der Beschäftigungs- und der Dienstzeit	23
§ 23 Beschäftigungszeit	24
§ 24 Dienstzeit	24
§ 25 Nachweis von Vordienstzeiten	26

## **Abschnitt VII - Dienstbezüge**

### ***1. Unterabschnitt***

§ 26 Grundlagen und Zusammensetzung der Dienstbezüge	27
--	----

### ***2. Unterabschnitt - Eingruppierung***

§ 27 Eingruppierung	28
§ 28 Eingruppierung in besonderen Fällen	28
§ 29 Bewährungsaufstieg	29
§ 29 a Zeitaufstieg	31
§ 30 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	32

### ***3. Unterabschnitt - Grundvergütung, Monatslohn***

§ 31 Grundvergütung der Angestellten	33
§ 31 a Stufen des Monatstabellenlohnes für Arbeiter	35
§ 32 Grundvergütung oder Monatslohn der Mitarbeiter im Alter zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren	36
§ 32 a Grundvergütung oder Monatslohn der Mitarbeiter mit einem Alter unter 18 Jahren	36

### ***4. Unterabschnitt - Ortszuschlag, Sozialzuschlag***

§ 33 Grundlage des Ortszuschlages	37
§ 34 Stufen des Ortszuschlages	37
§ 35 Änderung des Ortszuschlages	40

	<i>Seite</i>
§ 36 Sozialzuschlag für Arbeiter	40
 <b>5. Unterabschnitt - Zulagen, Zuschläge</b>	
§ 37 Allgemeine Zulage	41
§ 38 Technikerzulage	41
§ 39 Zulage für Mitarbeiter in der Gefängnisseelsorge	41
§ 40 Gemeinsame Vorschriften	41
§ 41 Entsprechende Anwendung besoldungsrechtlicher Zulagenregelungen auf Katecheten im Religionsunterricht	42
§ 42 Sonderzulagen und Erschwerniszuschläge	42
§ 42 a Wechselschicht- und Schichtzulagen	43
§ 43 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung	44
 <b>6. Unterabschnitt</b>	
§ 44 Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiter	46
 <b>7. Unterabschnitt</b>	
§ 45 Berechnung und Auszahlung der Dienstbezüge, Vorschüsse	46
 <b>Abschnitt VIII - Vermögenswirksame Leistungen</b>	
§ 46 Voraussetzung der vermögenswirksamen Leistungen	48
§ 47 Höhe der vermögenswirksamen Leistungen	48
§ 48 Mitteilung der Anlageart	48
§ 49 Entstehung und Fälligkeit des Anspruches	49
§ 50 Änderung der vermögenswirksamen Anlage	49
§ 51 Nachweis der Anlage	49
 <b>Abschnitt IX</b>	
§ 52 Urlaubsgeld	49
§ 53 Höhe des Urlaubsgeldes	51
 <b>Abschnitt X - Sonderzuwendung</b>	
§ 54 Anspruchsvoraussetzungen	51

	<i>Seite</i>	
§ 55	Höhe der Sonderzuwendung	53
§ 56	Zahlung der Sonderzuwendung	56

### **Abschnitt XI- Sozialbezüge**

§ 57	Krankenbezüge, Ausgleichsbezüge	56
§ 57 a	Anzeige- und Nachweispflichten	60
§ 58	Krankenbezüge bei Schadenersatzansprüchen gegen Dritte	61
§ 59	Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit	61
§ 60	Jubiläumszuwendungen	62
§ 61	Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen	62
§ 62	Sterbegeld	63

### **Abschnitt XII - Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsschädigung**

§ 63	Reisekostenvergütung	64
§ 64	Umzugskostenvergütung, Trennungsschädigung	64

### **Abschnitt XIII**

§ 65	Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	64
§ 65 a	Anspruch auf Entgeltumwandlung	65

### **Abschnitt XIV - Urlaub, Arbeitsbefreiung**

§ 66	Erholungsurlaub	66
§ 66 a	Urlaubsvergütung in den Fällen, in denen nicht in Monatsbeträgen festgelegte unständige Teile der Bezüge zu berücksichtigen sind	67
§ 67	Dauer des Erholungsurlaubes	68
§ 67 a	Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit	70
§ 68	Zusatzurlaub	71
§ 69	Sonderurlaub	72
§ 70	Urlaubsabgeltung	72
§ 71	Arbeitsbefreiung in besonderen Fällen	73

**Abschnitt XV - Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

§ 72	Ordentliche Kündigung	75
§ 73	Außerordentliche Kündigung	76
§ 74	Unkündbare Mitarbeiter	76
§ 74 a	Arbeitsplatzsicherung für noch nicht unkündbare Mitarbeiter	79
§ 74 b	Vergütungssicherung	80
§ 74 c	Abfindung	80
§ 75	Schriftform der Kündigung	81
§ 76	Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung	81
§ 77	Beendigung oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	81
§ 78	Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung	83
§ 79	Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen	84

**Abschnitt XVI**

§ 80	Übergangsgeld	84
------	---------------	----

**Abschnitt XVII - Besondere Vorschriften**

§ 81	Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)	86
§ 82	Schutzkleidung	86
§ 83	Dienstkleidung	86
§ 84	Sachleistungen	87
§ 85	Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften	87
§ 86	Ausschlußfristen	87

**Abschnitt XVIII**

§ 87	Schlichtungsausschuß	87
------	----------------------	----

**Abschnitt XIX - Übergangs und Schlußbestimmungen**

§ 88	Ersetzung des KMT-H-EKiBB(BlnW) durch den KMT	89
------	---	----

	<i>Seite</i>	
§ 89	Fortgeltung der bisher erreichten Beschäftigungs- und Dienstzeit bei Mitarbeitern, die unter den KMTH-EKiBB(BlnW) fielen	89
§ 90	Besitzstandswahrung für Mitarbeiter aus dem Bereich der früheren Region Ost, bei denen die Anwendung des für sie zutreffenden Gruppenplans aus der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag zu einer niedrigeren Eingruppierung führt	89
§ 91	Neufeststellung des Beginns der Bewährungszeit für Mitarbeiter im Bereich der früheren Region West der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg, die unter den KMTH-EKiBB(BlnW) fielen	91
§ 91 a	Antragsmöglichkeit für nachträgliche Berücksichtigung von Bewährungszeiten bei früherer Tätigkeit mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 50 v.H. oder 40 v.H. einer Vollbeschäftigung	91
§ 92	Berücksichtigung von früheren Tätigkeitszeiten für den Bewährungs- oder Zeitaufstieg	91
§ 93	Besitzstandswahrung für Mitarbeiter, deren Grundvergütung oder Monatslohn sich bei Anwendung des § 31 dieses Tarifvertrages vermindert	91
§ 93 a	Antragsmöglichkeit für die nachträgliche entsprechende Anwendung des § 31 Abs. 6 Unterabs. 2 in Fällen, in denen Mitarbeiter vor einer Unterbrechungszeit im kirchlichen Dienst beschäftigt waren	92
§ 94	Besitzstandswahrung für Mitarbeiter, die im Bereich der früheren Region West der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg unter die Ordnung zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der nebenberuflichen Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Berlin West) - ORAN-EKiBB(BlnW) - oder unter den Tarifvertrag für C-Kirchenmusiker und andere nebenberufliche Kirchenmusiker in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Berlin West) fielen	92
§ 95	(entfällt)	93
§ 96	Übergangsregelung für die Gewährung von Jubiläumsszuwendungen	93
§ 97	Verlängerte Ausschlußfrist	93
§ 98	Weitergeltung von Übergangsbestimmungen des KMTH-EKiBB(BlnW)	94
§ 99	Vorübergehende Weitergeltung des Tarifvertrages für C-Kirchenmusiker und andere nebenberufliche Kirchenmusiker in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Berlin West) und der entsprechenden Regelungen der früheren Region Ost	94
§ 100	Ergänzende Regelung für Sonderfälle	94
§ 101	Inkrafttreten	94

## Anlage 1 *Vergütungs- und Lohnordnung* *Seite*

Gruppenpläne (Nr.)	Berufsgruppe(n)	
02.	Mitarbeiter(innen) mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit	99
09.	Katecheten im Gemeindedienst	100
10.	Kirchenmusiker	102
11.	Katecheten im Religionsunterricht	105
12.	Diakone	107
13.	Gemeindehelfer(innen)	109
13 a.	Gemeindegehilfinnen(-gehilfen)	111
14.	Gemeineschwestern und andere Mitarbeiter(innen) in der Gemeindepflege (ohne Mitarbeiterinnen in Diakoniestationen)	112
15.	Sozialsekretäre	114
16.	Kirch- und Hauswarte, Hausmeister	116
19.	Mitarbeiter(innen) in Familienbildungsstätten	119
20.	Mitarbeiter(innen) im Erziehungsdienst	121
25.	Mitarbeiter(innen) im Sozialdienst	131
30.	Mitarbeiter(innen) im Verwaltungsdienst	135
31.	Technische Mitarbeiter(innen)	140
32.	Kraftfahrer	144
33.	Förster(innen)	145
35.	Mitarbeiter(innen) im Wirtschafts- und Küchendienst	147
38. (Kr.)	Mitarbeiter(innen) in der Kranken-, Alten- und Familienpflege	149
40.	Arbeiter(innen) in gemeindlichen und sonstigen Arbeitsbereichen	158

## Anlage 2 *Sonderregelungen* *Seite*

SR 2 a	Sonderregelungen für Lehrkräfte	167
SR 2 b	Sonderregelungen für Katecheten im Religionsunterricht	169
SR 2 c	Sonderregelungen für Kirchenmusiker	171
SR 2 d	Sonderregelungen für Saisonmitarbeiter, Mitarbeiter auf Zeit, für Aufgaben von begrenzter Dauer und zur Aushilfe	172
SR 2 e	Sonderregelungen für Mitarbeiter, die mit der Durchführung oder Begleitung von Gruppenfahrten, Rüst- oder Freizeiten einschließlich Heim- oder Lageraufenthalt beauftragt sind	177
SR 2 f	Sonderregelungen für im Pflegedienst eingesetzte Mitarbeiter der Diakoniestationen und von Alters-, Kranken- und Pflegeheimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen	179
SR 2 g	Sonderregelungen für Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister	189
SR 2 h	Sonderregelungen für im Rahmen von Arbeitsförderungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) beschäftigte Mitarbeiter	190



<b>Anhang:</b>	<b>Seite</b>
<i>Tarifvertrag betreffend die Anlage 1 zum Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - vom 27. April 1993 vom 14. Juni 1993</i>	192
<i>Niederschriftserklärung zum Tarifvertrag betreffend die Anlage 1 zum Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - vom 27. April 1993 vom 14. Juni 1993</i>	193
<i>1. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - (1. KMT-Änderungstarifvertrag) vom 29. August 1994</i>	194
<i>2. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - (2. KMT-Änderungstarifvertrag) vom 10. Oktober 1995</i>	198
<i>Ergänzende Feststellung zum 2. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - (2. KMT-Änderungstarifvertrag) vom 10. Oktober 1995</i>	200
<i>3. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - (3. KMT-Änderungstarifvertrag) vom 18. März 1996</i>	201
<i>4. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - (4. KMT-Änderungstarifvertrag) vom 8. Januar 1997</i>	203
<i>5. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - (5. KMT-Änderungstarifvertrag) vom 28. November 1997</i>	206
<i>6. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - (6. KMT-Änderungstarifvertrag) vom 8. Juni 1999</i>	210
<i>Schlichtungsspruch vom 26. November 1999 zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - &lt;entspricht 7. KMT-Änderungstarifvertr.&gt;</i>	211
<i>8. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - (8. KMT-Änderungstarifvertrag) vom 13. März 2001</i>	213
<i>9. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - (9. KMT-Änderungstarifvertrag) vom 30. April 2002</i>	215
<i>Schlichtungsspruch vom 14. März 2002 zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - &lt;entspricht 10. KMT-Änderungstarifvertrag&gt;</i>	217
<i>11. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - (11. KMT-Änderungstarifvertrag) vom 3. Juni 2002</i>	219
<i>12. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - (12. KMT-Änderungstarifvertrag) vom 13. Dezember 2002</i>	221
<i>13. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - (13. KMT-Änderungstarifvertrag) vom 26. September 2003</i>	223
<i>14. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - (14. KMT-Änderungstarifvertrag) vom 19. Dezember 2003</i>	225
<i>15. Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - (15. KMT-Änderungstarifvertrag) vom 3. Mai 2004</i>	227

# **Abschnitt I**

## **Geltungsbereich**

### **§ 1**

#### **Allgemeiner Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Angestellte und Arbeiter(innen)) - im folgenden als Mitarbeiter bezeichnet - der Kirchengemeinden, Kirchenkreise, kirchlichen Verbände und sonstigen Körperschaften, der Landeskirche sowie derer Werke und rechtlich unselbständigen Einrichtungen. Ausgenommen von der Geltung dieses Tarifvertrages sind die in § 3 genannten Mitarbeiter.

(2) Ob Mitarbeiter als Angestellte oder als Arbeiter beschäftigt werden, richtet sich ohne Rücksicht auf die Zuordnung der Tätigkeit in der gesetzlichen Sozialversicherung danach, ob die auszuübende Tätigkeit in der Vergütungs- und Lohnordnung gemäß Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag bei den Eingruppierungsmerkmalen für Angestellte oder den Eingruppierungsmerkmalen für Arbeiter berücksichtigt ist. Soweit eine Tätigkeit sowohl unter den Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte als auch unter den Tätigkeitsmerkmalen für Arbeiter aufgeführt ist, wird im Arbeitsvertrag vereinbart, ob der Mitarbeiter als Angestellte(r) oder als Arbeiter(in) eingestellt wird. Werden einem Mitarbeiter sowohl Tätigkeiten eines Angestellten als auch Tätigkeiten eines Arbeiters übertragen, so erhält der Mitarbeiter für die Angestelltentätigkeit die entsprechende Angestelltenvergütung und für die Arbeitertätigkeit den entsprechenden Arbeiterlohn; im übrigen gilt der Mitarbeiter als Angestellter, wenn die Gesamttätigkeit zu mindestens 50 v. H. eine Angestelltentätigkeit ist, dagegen als Arbeiter, wenn die Gesamttätigkeit überwiegend eine Arbeitertätigkeit ist.

(3) Soweit in den nachfolgenden Vorschriften nichts anderes bestimmt ist, gelten sie einheitlich für die Mitarbeiter aus den beiden früheren, seit dem 1. Januar 1991 wieder miteinander vereinigten Regionen der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg. Die Übergangsbestimmungen zu den betroffenen Vorschriften enthalten von diesen abweichende vorübergehend geltende Regelungen für Mitarbeiter in der bisherigen Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg. Weitere Übergangsregelungen für die Zeit bis zu einer Vereinheitlichung des in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg geltenden Tarifrechts enthält der Abschnitt XIX dieses Tarifvertrages.

### **§ 2**

#### **Sonderregelungen**

Für die folgenden Mitarbeiter:

- a) Lehrkräfte,
- b) Katecheten im Religionsunterricht,

- c) Kirchenmusiker,
- d) Saisonmitarbeiter, Mitarbeiter auf Zeit, für Aufgaben von begrenzter Dauer und zur Aushilfe,
- e) Mitarbeiter, die mit der Durchführung oder Begleitung von Gruppenfahrten, Rüst- oder Freizeiten einschließlich Heim- oder Lageraufenthalten beauftragt sind,
- f) im Pflegedienst eingesetzte Mitarbeiter der Diakoniestationen und von Alters- und Pflegeheimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen,
- g) Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister,
- h) im Rahmen von Arbeitsförderungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz beschäftigte Mitarbeiter (ABM-Kräfte)

gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen der Anlagen 2 a bis h. Die Sonderregelungen sind Bestandteile des Tarifvertrages.

### § 3

#### Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) *gestrichen*
- b) Mitarbeiter, die Arbeiten nach den §§ 19 und 20 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) verrichten,
- c) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
- d) Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten,
- e) Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehende Vergütung erhalten,
- f) privatrechtlich angestellte Pfarrer, Pastoren im Hilfsdienst, Prediger, Gemeindepädagogen mit dienstlichem Auftrag zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung und andere Geistliche sowie für Mitarbeiter mit theologischer Ausbildung, die vor der Entscheidung über die Aufnahme in den Hilfsdienst oder über eine Festanstellung als Theologe vorübergehend mit pastoralen oder ähnlichen Aufgaben beschäftigt werden,
- g) aufgrund ökumenischer Austauschprogramme mit christlichen Kirchen im Ausland beschäftigte Fraternal Minister und Fraternal/Sororal Worker,

- h) Mitarbeiter, die ausschließlich als Hauswarte für Mietwohnanlagen einschließlich Wohnheimen angestellt sind,
- i) *gestrichen*
- j) Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen der stationären Kranken- und Altenpflege in landeskirchlicher Trägerschaft, die die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland anwenden,
- k) Forstarbeiter, Bauarbeiter und Mitarbeiter in der Landwirtschaft.

**Protokollnotizen:**

- 1. *gestrichen*
- 2. Zu Buchst. h:  
Wohnheime im Sinne dieser Bestimmung sind Einrichtungen mit separaten Wohneinheiten und Gemeinschaftseinrichtungen für die Mieter dieser Wohneinheiten.

## **Abschnitt II**

### **Voraussetzungen der Tätigkeit im kirchlichen Dienst**

#### **§ 4**

##### **Wesen des kirchlichen Dienstes**

(1) Kirchlicher Dienst wird durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Die Mitarbeiter tragen innerhalb ihres Aufgabenbereiches nach ihren Gaben zur Erfüllung dieses Auftrages bei.

(2) Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich der Verantwortung entsprechend verhalten, die sie mit der Tätigkeit im Dienst der Kirche übernommen haben. Die Mitarbeiter haben ein Recht auf Hilfe, Schutz und Fürsorge der Kirche.

#### **§ 5**

##### **Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche**

Die Beschäftigung bei einem der von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitgeber setzt die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche voraus.

#### **§ 6**

##### **Einführung, Verpflichtung**

Soweit Mitarbeiter nicht nach besonderen Ordnungen im Rahmen eines Gottesdienstes eingeführt werden, werden sie bei Antritt ihres Dienstes auf treue und gewissenhafte Erfüllung ihres Dienstes verpflichtet.

## **Abschnitt III**

### **Arbeitsvertrag**

#### **§ 7**

#### **Schriftform, Nebenabreden**

- (1) Der Arbeitsvertrag bedarf der Schriftform.
- (2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

#### **§ 8**

#### **Probezeit**

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungs- oder Anlernverhältnis bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird. Hat der Mitarbeiter in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

#### ***Protokollnotiz:***

Wurde einem noch nicht unkündbaren Mitarbeiter aus den in § 74 Abs. 5 genannten Gründen von seinem bisherigen kirchlichen Arbeitgeber gekündigt, soll der künftige kirchliche Arbeitgeber die Probezeit angemessen verkürzen, sofern nicht auf eine Probezeit ganz verzichtet wird.

## **Abschnitt IV**

### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

#### **§ 9**

#### **Ärztliche Untersuchung**

- (1) Der Mitarbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.
- (2) Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Mitarbeiter arbeitsfähig oder frei

von ansteckenden Krankheiten ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Mitarbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Mitarbeiter, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.

Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekanntzugeben.

(4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber, soweit sie nicht anderweitig getragen werden.

## **§ 10**

### **Allgemeine Pflichten**

(1) Der Mitarbeiter hat im Rahmen der vereinbarten Tätigkeit seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen einzusetzen. Er soll die auf seine Tätigkeit bezogenen vom Arbeitgeber gebilligten Fortbildungsangebote wahrnehmen. Soweit der Mitarbeiter auf Veranlassung oder mit Zustimmung seines Arbeitgebers Fortbildungsveranstaltungen besucht, wird er für die dafür erforderliche Zeit von der Arbeit freigestellt.

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Er hat seine Vorgesetzten zu informieren und zu beraten.

(3) Bei Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Der Mitarbeiter braucht Anordnungen, mit deren Ausführung er sich strafbar machen würde, nicht zu befolgen.

## **§ 11**

### **Schweigepflicht**

(1) Der Mitarbeiter hat über alle Angelegenheiten, von denen er bei Ausübung seines Dienstes Kenntnis erhält und die ihrer Natur nach oder infolge besonderer Anordnung vertraulich sind, Verschwiegenheit zu bewahren, auch wenn das Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht. Von dieser Verpflichtung kann nur der Dienstvorgesetzte befreien.

(2) Der Mitarbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge seiner Dienststelle herauszugeben.

## **§ 12**

### **Belohnungen und Geschenke**

(1) Der Mitarbeiter darf Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.

(2) Werden dem Mitarbeiter Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

**Protokollnotiz:**

Belohnungen oder Geschenke im Sinne dieser Bestimmung sind auch testamentarische Zuwendungen von Todes wegen, die mit Rücksicht auf die dienstliche Tätigkeit erfolgen.

**§ 13**

**Nebentätigkeit, Vergleichbarkeit von Vergütungs- und Lohngruppen mit Besoldungsgruppen**

Für die Nebentätigkeit des Mitarbeiters finden die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung. Dabei sind vergleichbar:

die Angestellten der Vergütungsgruppe	und die Arbeiter der Lohngruppe	den Beamten der Besoldungsgruppe
X	1, 1 a	A 1
IX, IX b, Kr. I	2	A 2
IX a, Kr. II	2 a, 3, 3 a	A 3
VIII	4	A 5
VII, Kr. III	4 a, 5, 5 a, 6, 6 a	A 6
VI b, VI a, Kr. IV, Kr. V, Kr. V a	7, 7 a, 8, 8 a	A 7
V c, Kr. VI	9	A 8
V b, V a, Kr. VII, Kr. VIII		A 9
IV b, Kr. IX		A 10
IV a, Kr. X, Kr. XI		A 11
III, Kr. XII		A 12
II b, II a, II, Kr. XIII		A 13
I b		A 14
I a		A 15
I		A 16.



## § 14

### **Vertretung, Versetzung und Abordnung**

(1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dienstlich notwendig werdende Vertretungen in angemessenen Grenzen ohne besondere Entschädigung zu übernehmen. Die §§ 17 und 30 bleiben unberührt.

(2) Der Mitarbeiter kann in eine andere Dienststelle desselben Arbeitgebers versetzt werden, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe hierfür vorliegen. Er ist vorher zu hören, wenn er die Versetzung nicht selbst beantragt hat. Die Versetzung ist nur zulässig, wenn es sich bei dem neuen Arbeitsplatz um eine im wesentlichen gleichwertige Tätigkeit handelt. Die Eingruppierung des Mitarbeiters wird durch die Versetzung nicht berührt.

(3) Der Mitarbeiter kann aufgrund einer Vereinbarung der beteiligten Arbeitgeber aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber innerhalb der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg zur vorübergehenden Beschäftigung, insbesondere zur Wahrnehmung von Vertretungen, abgeordnet werden. Die Abordnung kann auch auf einen Teil der vertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschränkt werden. Die Abordnung bedarf der Zustimmung des Mitarbeiters, wenn ihre Dauer drei Monate überschreitet. Absatz 2 Sätze 2 bis 4 gelten entsprechend. Bei einer solchen Abordnung sind die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters angemessen zu berücksichtigen.

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

#### **Protokollnotiz zu Absatz 3:**

Die dienstlichen oder betrieblichen Gründe können bei beiden beteiligten Arbeitgebern liegen.

## § 15

### **Personalakten**

(1) Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen Gründen geboten ist. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen. Prüfungsakten gehören nicht zu den Personalakten.

(2) Der Mitarbeiter muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(3) Haben sich Beschwerden und Behauptungen als gegenstandslos erwiesen, kann der Mitarbeiter die Entfernung aus den Personalakten verlangen.

(4) Dienstliche Beurteilungen sind dem Mitarbeiter vor Aufnahme in die Personalakten zur Kenntnis zu geben.

## **§ 16**

### **Haftung**

Für die Schadenshaftung des Mitarbeiters finden die für die Kirchenbeamten geltenden Vorschriften sinngemäß Anwendung.

## **Abschnitt V**

### **Arbeitszeit**

## **§ 17**

### **Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich wöchentlich 38 1/2 Stunden. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

- a) bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,
- b) bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,
- c) bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Mitarbeiter lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- oder Abschlussarbeiten erforderlich sind.

(4) In den kirchlichen Dienststellen, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonmäßig bedingter, erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeit die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern durch die Verkürzung der Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres ein entsprechender Ausgleich durchgeführt wird (Jahreszeitemausgleich).

(5) Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlich anerkannten Feiertag, der auf einen Werktag fällt, um die ausgefallenen Arbeitsstunden. <sup>2</sup> Das gleiche gilt für Heiligabend und Silvester. <sup>3</sup> Hat der Mitarbeiter an einem solchen Tage dienstplanmäßig Arbeitsstunden geleistet, so ist ihm an einem anderen Werktag ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. <sup>4</sup> Ist dies nicht möglich, so gelten die nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden als Überstunden.

(6) In kirchlichen Dienststellen oder Arbeitsbereichen, deren Aufgaben Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig oder betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

(7) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

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

Die nach dem vorstehenden Unterabsatz errechnete Arbeitszeit ist grundsätzlich bis zum Ende der folgenden drei Kalendermonate durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Vergütung bzw. der Lohn (§ 26) einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

Soweit ein Freizeitausgleich gemäß dem vorstehenden Unterabsatz nicht möglich ist, wird für die nach Maßgabe des Unterabsatzes 2 als Arbeitszeit gewertete Zeit die Überstundenvergütung (§ 43 Abs. 5) gezahlt.

(8) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 43 Abs. 5) vergütet.

Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben ein Ausgleich durch entsprechende Arbeitsbefreiung gewährt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsorts werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. Absatz 7 Unterabsatz 3 gilt entsprechend.

Soweit im Falle des vorstehenden Unterabsatzes ein Freizeitausgleich nicht möglich ist, wird für die angefallene Arbeit einschließlich der Wegezeit ebenfalls die Überstundenvergütung gezahlt.

(9) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz. Bei geteilter Dienstzeit an mehreren Arbeitsstellen ist auf die Arbeitszeit ein Teil der Wegezeit, sofern diese über das übliche hinausgeht, in angemessenem Umfang anzurechnen.

(10) Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist. Der Dienstplan ist spätestens 14 Tage im voraus aufzustellen.

Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr geleistete Arbeit.

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

(11) Inwieweit bei bestimmten Berufsgruppen Vorbereitungszeiten auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet werden, richtet sich nach den für diese Berufsgruppen bestehenden besonderen Bestimmungen.

### ***Protokollnotizen:***

1. Zu Absatz 1:

Für die Durchführung von Sabbatjahrmustern kann ein längerer Ausgleichszeitraum zugrunde gelegt werden.

2. Zu Absatz 5 Sätze 3 und 4 und Absatz 6:

Mitarbeitern, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder in Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an Heiligabend und Silvester oder an einem dieser beiden Tage für die Zeit bis 12 Uhr keine Arbeit vorsieht, wird als Arbeitszeitverminderung für diese Tage oder den betroffenen Tag Arbeitsbefreiung im Umfang von jeweils einem Zehntel der für den Mitarbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gewährt, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Sonntag oder bei Mitarbeitern, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen regelmäßig arbeitsfreien Tag.

## **§ 17 a**

### **Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage**

(1) Der Mitarbeiter wird in jedem Kalenderjahr an einem Arbeitstag (§ 67 Abs. 4 Satz 1) unter Fortzahlung der Dienstbezüge von der Arbeit freigestellt. Der neu eingestellte Mitarbeiter erwirbt den Anspruch auf Freistellung erstmals, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat. Die Dauer der Freistellung beträgt höchstens ein Fünftel der für den Mitarbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

Bei Mitarbeitern, denen im Falle eines Erholungsurlaubes eine Urlaubsvergütung gemäß § 66 a zusteht, wird für den arbeitsfreien Tag die Urlaubsvergütung gezahlt.

(2) Wird der Mitarbeiter an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderjahres nachzuholen. Ist dies aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Kalenderjahres nachzuholen. Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

(3) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden.

(4) Ist der Mitarbeiter bereits in einem anderen Rechtsverhältnis im kirchlichen oder außerkirchlichen öffentlichen Dienst im Sinne des § 24 Abs. 2 nach dieser oder einer entsprechenden Vorschrift für dasselbe Jahr an einem Tag freigestellt worden, gilt der Anspruch nach Absatz 1 als erfüllt.

#### **Protokollnotiz:**

Die Regelungen des § 17 a können entsprechend § 101 Abs. 4, jedoch frühestens zum 31. Dezember 2005 gekündigt werden.

### **§ 17 b**

#### **Teilzeitbeschäftigung aus familiären und sonstigen Gründen auf Antrag des Mitarbeiters**

(1) Auf Antrag soll mit dem Mitarbeiter eine geringere als die bisher vereinbarte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

(2) Mitarbeiter, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen,

dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Beschäftigung mit einem geringeren als dem bisher vereinbarten Beschäftigungsumfang mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen. Weitergehende gesetzliche Regelungen, die einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung begründen, bleiben unberührt.

(3) Ist mit einem Mitarbeiter auf seinen Wunsch eine nicht befristete Beschäftigung mit einem geringeren als dem bisher vereinbarten Beschäftigungsumfang vereinbart worden, soll der Mitarbeiter bei späterer Besetzung eines Arbeitsplatzes mit höherem Beschäftigungsumfang bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

## **§ 18**

### **Arbeit an Sonntagen und Feiertagen**

(1) In kirchlichen Dienststellen oder Arbeitsbereichen, deren Aufgaben Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, muss an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig oder betriebsüblich gearbeitet werden. Dem Mitarbeiter steht ein arbeitsfreier Sonntag im Monat zu.

(2) Mitarbeiter, die regelmäßig sonntags zu arbeiten haben, erhalten in der Woche einen arbeitsfreien Tag; die regelmäßige Arbeitszeit (§ 17 Abs. 1 und 2) bleibt hiervon unberührt. In anderen Fällen werden die an einem Sonntag zu leistenden Arbeitsstunden durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der nächsten oder der übernächsten Kalenderwoche ausgeglichen.

(3) In den folgenden Fällen sind nach § 43 Zeitzuschläge zu gewähren:

- a) Für Arbeit an Sonntagen, die nicht im Zusammenhang mit dem Gottesdienst oder anderen Gemeindeveranstaltungen steht oder die Mitwirkung an gottesdienstlichen Feiern betrifft;
- b) für Arbeit, die an gesetzlichen Feiertagen geleistet wird; dies gilt nicht für Arbeit, die im Zusammenhang mit dem Gottesdienst oder mit anderen Gemeindeveranstaltungen an gesetzlichen Feiertagen geleistet wird, wenn diese auf einen Sonntag fallen oder zugleich kirchliche Feiertage sind;
- c) für Arbeit an einem Ruhetag, der als freier Tag an Stelle des Sonn- oder Feiertags gewährt wird.

Der Zeitzuschlag nach Buchstabe a ist nicht zu gewähren, wenn der gemäß Absatz 1 Satz

2 dienstplanmäßig festgelegte arbeitsfreie Sonntag auf einen anderen Sonntag in demselben Monat verlegt wird.

Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

(4) Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen.

## **§ 19**

### **Nichtdienstplanmäßige Arbeit**

(1) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder im unmittelbaren Anschluss daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige Pause, werden mehr als 3 Arbeitsstunden geleistet, ist insgesamt eine halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.

(2) Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Berechnung der Dienstbezüge mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

Voraussetzung für die Anwendung des Unterabsatzes 1 ist bei Mitarbeitern, die innerhalb der Dienststelle oder des Betriebes wohnen, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Dienststelle oder des Betriebes erbracht wird. Unterabsatz 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Mitarbeiters nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

## **§ 20**

### **Überstunden**

(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 17 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig oder betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden sind keine Überstunden. Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und nach Möglichkeit gleichmäßig auf die Mitarbeiter zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

(2) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Ort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Mitarbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb des Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten, sofern dieser

innerdienstlich dazu berechtigt ist, angeordnet werden. Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.

(5) Überstunden einschließlich der nach § 43 zu gewährenden Zeitzuschläge sind grundsätzlich bis zum Ende der folgenden zwei Kalendermonate durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Bei dieser Arbeitsbefreiung sind die Interessen des Mitarbeiters nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

(6) Soweit Überstunden nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden können, wird dem Mitarbeiter gemäß § 43 eine Überstundenvergütung gezahlt.

(7) Bei Angestellten der Vergütungsgruppen I und I a sind Überstunden durch die Vergütung abgegolten.

(8) Soweit teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter auf Veranlassung des Arbeitgebers über die mit ihnen vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit hinaus arbeiten, sind die von ihnen geleisteten Mehrarbeitsstunden keine Überstunden im Sinne der Absätze 5 und 6, es sei denn, es handelt sich um Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters hinaus geleistet werden. Im übrigen gelten die vorstehenden Absätze für die vom Arbeitgeber angeordnete Mehrarbeit entsprechend.

#### **Protokollnotiz zu Absatz 2:**

Absatz 2 gilt auch für vom Arbeitgeber mit der Begleitung von Gruppenreisen beauftragte Mitarbeiter.

## **§ 21**

### **Arbeitsversäumnis**

(1) Der Mitarbeiter darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist sie unverzüglich zu beantragen.

(2) Bei nicht genehmigtem Fernbleiben von der Arbeit hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Dienstbezüge.

(3) Für die bei Arbeitsversäumnis wegen Arbeitsunfähigkeit bestehenden Anzeige- und Nachweispflichten gilt § 57 a.

## **Abschnitt VI**

### **Beschäftigungszeit, Dienstzeit**

## **§ 22**

### **Feststellung der Beschäftigungs- und der Dienstzeit**



Bei der Einstellung des Mitarbeiters wird der Beginn der Beschäftigungszeit und der Dienstzeit festgesetzt.

## **§ 23**

### **Beschäftigungszeit**

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Im übrigen werden Zeiten als nichtvollbeschäftigter Mitarbeiter voll angerechnet.

Ist der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

(2) Übernimmt ein kirchlicher Arbeitgeber eine Dienststelle oder geschlossene Teile einer solchen von einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag erfasst wird oder diesen Tarifvertrag oder ein Tarifwerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet, so werden die bei der Dienststelle bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Absatzes 1 als Beschäftigungszeit angerechnet. Bei Übernahme einer Dienststelle von einem nicht zur Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg oder seinem Diakonischen Werk gehörenden Rechtsträger treten die tarifrechtlichen Wirkungen der Anrechnung der dort zurückgelegten Zeiten jedoch erst nach Ablauf von drei Jahren seit dem Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den kirchlichen Arbeitgeber ein.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Mitarbeiter im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, jedoch nicht für Ehrenbeamte und für Beamte, die nur nebenbei beschäftigt werden.

(4) Andere als die vorgenannten Zeiten dürfen nur aufgrund einer Entscheidung des Konsistoriums als Beschäftigungszeiten angerechnet werden, wenn die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

#### ***Protokollnotiz zu Absatz 2:***

Die Anrechnung von Zeiten einer Beschäftigung bei einer übernommenen Dienststelle eines früheren öffentlichen Arbeitgebers der DDR setzt voraus, dass diese Zeiten auch bei dem letzten Träger der Einrichtung nach Inkrafttreten der entsprechenden Tarifverträge für den öffentlichen Dienst im Gebiet der neuen Bundesländer (BAT-O, MTArb-O) auf die Beschäftigungszeit angerechnet wurde oder anzurechnen wäre. Die Übergangsvorschriften Nummern 1, 2 und 4 zu § 19 BAT-O gelten entsprechend.

## **§ 24**

### **Dienstzeit**

(1) Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit (§ 23) und die nach den Absätzen 2 bis 6 angerechneten Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind. Für die Anrechnung nach den Absätzen 2 bis 6 gilt § 23 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 entsprechend.

(2) Anzurechnen sind die Zeiten einer nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres beruflich im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, im Angestellten- oder im Arbeitsverhältnis verbrachten Tätigkeit

- a) bei der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands, dem Bund der Evangelischen Kirchen in der DDR, den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, deren Kirchengemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen,
- b) bei missionarischen, diakonischen oder sonstigen kirchlichen Werken und Einrichtungen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie Anstalten und Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einem gliedkirchlichen Diakonischen Werk angeschlossen sind, ohne Rücksicht auf deren Rechtsform,
- c) bei evangelischen Kirchengemeinden, Kirchen oder Kirchengemeinschaften oder missionarischen, diakonischen oder sonstigen kirchlichen Werken und Einrichtungen, die mit der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer ihrer Gliedkirchen oder der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands verbunden sind,
- d) bei anderen zur Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland e.V. gehörenden Kirchen und Gemeinschaften einschließlich ihrer Werke ohne Rücksicht auf deren Rechtsform,
- e) bei der Bundesrepublik Deutschland und den Bundesländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehören, sowie bei kommunalen Spitzenverbänden,
- f) bei sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT oder BAT-O) oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden.

(3) <sup>1</sup> Die in Absatz 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat, oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet worden ist. <sup>2</sup> Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter im Anschluss an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers oder zu einem anderen Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 2 übergetreten ist oder wenn er das Arbeitsverhältnis wegen des mit Sicherheit erwarteten Arbeitsplatzverlustes oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde. <sup>3</sup> Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Mitarbeiter im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.

(4) Zeiten im außerkirchlichen öffentlichen Dienst der früheren DDR können angerechnet werden, wenn dies im Einzelfall angemessen erscheint. Die Anrechnung bedarf der Zustimmung des Konsistoriums.

(5) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeit nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(6) Anzurechnen sind ferner

- a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr oder des Grundwehrdienstes in der nationalen Volksarmee oder in deren Baueinheiten, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,
- b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchstabe a anzurechnen sind; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden.

### **Protokollnotizen:**

1. Zu Absatz 2 Buchst. e und f:

Maßgebend für die Mitgliedschaft bei der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder bzw. die Anwendung eines Tarifvertrages wesentlich gleichen Inhalts ist der Einstellungstag des Mitarbeiters.

2. Zu Absatz 4:

Die Anrechnung von Zeiten einer Tätigkeit im außerkirchlichen öffentlichen Dienst der früheren DDR kommt insbesondere dann in Betracht, wenn diese Zeiten für ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Sinne von Absatz 2 Buchst. e als Beschäftigungszeit oder als Dienstzeit angerechnet wurden oder anzurechnen wären. Die Protokollnotiz zu § 23 Abs. 2 gilt sinngemäß.

## **§ 25**

### **Nachweis von Vordienstzeiten**

(1) Der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Vordienstzeiten im Sinne der §§ 23 und 24 innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Aufforderung durch den Arbeitgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet.

(2) Kann der Nachweis aus einem vom Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag angemessen zu verlängern.

## **Abschnitt VII**

### **Dienstbezüge**

#### **1. Unterabschnitt**

#### **§ 26**

#### **Grundlagen und Zusammensetzung der Dienstbezüge**

(1) Der Mitarbeiter erhält Dienstbezüge (Vergütung oder Lohn), deren Höhe durch die der Tätigkeit entsprechende Vergütungs- oder Lohngruppe, das Lebensalter, die Dauer der Beschäftigung im kirchlichen oder außerkirchlichen öffentlichen Dienst und den Familienstand bestimmt wird.

(2) Der Mitarbeiter erhält als Angestellter eine Vergütung, die aus

- a) der Grundvergütung gemäß den §§ 31 und 32,
- b) dem Ortszuschlag gemäß den §§ 33 bis 35 und
- c) einer Zulage gemäß den §§ 37 bis 41

besteht.

(3) Der Mitarbeiter erhält als Arbeiter einen Lohn, der aus

- a) dem Monatslohn gemäß den §§ 31 a und 32 und
- b) bei Vorhandensein von zuschlagsberechtigenden Kindern dem Sozialzuschlag gemäß § 36

besteht.

(4) Die Beträge der Grundvergütung, des Ortszuschlages und der Zulagen gemäß den §§ 37 bis 40 sowie des Monatslohnes werden durch besonderen Tarifvertrag <sup>1</sup> (Tarifvertrag über die Höhe der Vergütungen und Löhne) vereinbart.

#### **Übergangsbestimmung zu Absatz 4:**

Für Mitarbeiter im Bereich der früheren Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg gelten bis zu einer Vereinheitlichung der Vergütungs- und Lohnbeträge besondere Tabellen und Vergütungssätze, die ebenfalls tarifvertraglich vereinbart werden.

---

<sup>1</sup> Für die Zeit ab 01.01.2004: Tarifvertrag über die Höhe der Vergütungen und Löhne der kirchlichen Angestellten und Arbeiter - Vergütungs- und Lohnvertrag Nr. XI zum KMT - vom 19.12.2003 - KABI. 2004 S. 57 -



## **2. Unterabschnitt**

### **Eingruppierung**

#### **§ 27**

### **Eingruppierung**

(1) Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungs- und Lohnordnung gemäß Anlage 1; für Angestellte gelten die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsordnung (Abschnitt A der Anlage 1), für Arbeiter die Tätigkeitsmerkmale der Lohnordnung (Abschnitt B der Anlage 1).

(2) Der Mitarbeiter wird in die Gruppe (Vergütungs- oder Lohngruppe) eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die von ihm auszuübende Tätigkeit entspricht. Umfasst die auszuübende Tätigkeit verschiedene, unterschiedlichen Tätigkeitsmerkmalen zuzuordnende Einzeltätigkeiten, so richtet sich die Eingruppierung nach der überwiegend auszuübenden Tätigkeit. Wenn kein den Tätigkeitsmerkmalen einer bestimmten Vergütungs- oder Lohngruppe entsprechender Teil der Gesamttätigkeit überwiegt, richtet sich die Eingruppierung nach der der höheren Vergütungs- oder Lohngruppe entsprechenden Hälfte der Gesamttätigkeit.

Abweichend von Unterabsatz 1 werden die Dienstbezüge eines Mitarbeiters, dessen Einzeltätigkeiten unterschiedlichen Gruppenplänen zuzuordnen sind, jeweils anteilig nach den verschiedenen Vergütungs- oder Lohngruppen berechnet, deren Tätigkeitsmerkmalen die Einzeltätigkeiten entsprechen. Dies gilt insbesondere im Falle des Zusammentreffens einer Angestellten- mit einer Arbeitertätigkeit (§ 1 Abs. 2 Satz 3).

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) Die Gruppe einschließlich des Tätigkeitsmerkmals des Gruppenplanes ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

#### **§ 28**

### **Eingruppierung in besonderen Fällen**

Ändert sich die auszuübende Tätigkeit des Mitarbeiters nicht nur vorübergehend derart, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Gruppe entspricht (§ 27 Abs. 2), und ist die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt worden, so ist der Mitarbeiter mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in die höhere Gruppe einzugruppieren. Für die zurückliegenden Monate gilt § 30 Abs. 1 sinngemäß. Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Krankheit, Kuraufenthalt oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, so wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. Wird dem Mitarbeiter vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Gruppe entspricht, so gilt § 30 Abs. 1 sinngemäß.

## § 29

### Bewährungsaufstieg

(1) Soweit in den Gruppenplänen für einen Mitarbeiter, der die Tätigkeitsmerkmale seiner Gruppe erfüllt, ein Bewährungsaufstieg vorgesehen ist, ist die Höhergruppierung nach einer bestimmten Bewährungszeit vorzunehmen.

(2) Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Mitarbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend ist hierbei die Tätigkeit, die der Gruppe entspricht, in die der Mitarbeiter eingruppiert worden ist.

(3) In den Fällen des § 28 beginnt die Bewährungszeit in der Gruppe, aus der der Mitarbeiter im Wege des Bewährungsaufstieges aufrücken kann, an dem Tage, von dem an er auf Grund dieser Vorschrift in dieser Gruppe eingruppiert ist.

(4) Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht, soweit sich aus den Tätigkeitsmerkmalen nichts anderes ergibt, nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann, wenn der Mitarbeiter in die den Bewährungsaufstieg ermöglichende Gruppe eingestuft war, auch zurückgelegt sein bei

- a) anderen kirchlichen Arbeitgebern (§ 24 Abs. 2 Buchst. a bis d), die diesen Tarifvertrag oder ein Tarifwerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
- b) Arbeitgebern des außerkirchlichen öffentlichen Dienstes im Sinne von § 24 Abs. 2 Buchst. e,
- c) sonstigen Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT oder BAT-O) oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden.

Maßgebend dafür, ob Arbeitgeber diesen Tarifvertrag, den Bundes-Angestelltentarifvertrag oder ein Tarifwerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag des Mitarbeiters.

(5) Die Bewährungszeit muss ununterbrochen zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind jedoch unschädlich; unabhängig hiervon sind ferner unschädlich Unterbrechungen wegen

- a) Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz,
- b) Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 57 Abs. 1,
- c) der Schutzfristen und des Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz,
- d) Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung bis zu insgesamt fünf Jahren,

- e) einer vom Wehrdienst befreienden Tätigkeit als Entwicklungshelfer bis zu zwei Jahren.

Die Zeiten der Unterbrechung werden auf die Bewährungszeit nicht angerechnet; angerechnet werden jedoch Zeiten

1. eines Erholungsurlaubs gemäß den §§ 66 bis 68 und nach dem SGB IX,
2. eines Sonderurlaubs gemäß § 69 Abs. 1 in der bis zum 31. Dezember 1996 geltenden Fassung,
3. einer Arbeitsbefreiung gemäß § 71,
4. einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 57 Abs. 1 bis zu 26 Wochen, in den Fällen des § 57 Abs. 4 Unterabs. 3 bis zu 28 Wochen,
5. der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz.

(6) Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden unter den Voraussetzungen des Absatzes 5 die Zeiten angerechnet, während derer der Mitarbeiter

- a) nach einem Tätigkeitsmerkmal desselben Gruppenplans in einer höheren Gruppe eingruppiert war,
- b) ein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Gruppe desselben Gruppenplans erfüllt hatte, aber noch in der Gruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann,
- c) noch nicht in der Gruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstieges aufrückt, während derer er aber ein Tätigkeitsmerkmal dieser oder einer höheren Gruppe desselben Gruppenplans erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 30 erhalten hat.

(7) Bewährungszeiten, in denen der Mitarbeiter mit einer geringeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters beschäftigt war oder ist, werden voll angerechnet.

(8) Erfüllt der Mitarbeiter, der im Wege des Bewährungsaufstieges in eine Gruppe höhergruppiert worden ist, später ein anderes Tätigkeitsmerkmal dieser Gruppe, so beginnt die Bewährungszeit in dieser Gruppe zu dem Zeitpunkt, von dem an er auf Grund der ausgeübten Tätigkeit in dieser Gruppe einzugruppiert gewesen wäre. Dieser Zeitpunkt ist auf Antrag des Mitarbeiters festzuhalten.

(9) Der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Gruppe im Wege des Bewährungsaufstieges, der bereits erworben war, besteht auch für ein neues Arbeitsverhältnis, es sei denn, dass die Beschäftigung im Falle des Bewährungsaufstieges in eine höhere Lohngruppe oder in eine Vergütungsgruppe bis einschließlich Gruppe VII oder Kr. III um länger als drei zusammenhängende Jahre und in höhere Vergütungsgruppen um länger als fünf zusammenhängende Jahre unterbrochen war. Bei Mitarbeitern, die aus dem Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen Arbeitgeber innerhalb der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg ausgeschieden sind, um die in ihrem Haushalt lebenden noch nicht schulpflichtigen



Kinder zu betreuen, bleibt der Anspruch auf Eingruppierung in die vor dem Ausscheiden im Bewährungsaufstieg erreichte Lohn- oder Vergütungsgruppe im Falle ihrer Wiedereinstellung durch einen von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitgeber - sofern dies für sie günstiger ist - auch dann erhalten, wenn die Unterbrechungszeit einschließlich von Elternzeiten oder einer sonstigen Beurlaubung zur Kinderbetreuung (Absatz 5 Satz 2 Buchst. d) nicht mehr als sechs Jahre beträgt. Satz 2 gilt nicht, wenn der Mitarbeiter zwischenzeitlich einer anderen entgeltlichen Beschäftigung bei einem Arbeitgeber außerhalb der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg nachgegangen ist.

(10) Die vorstehenden Absätze gelten entsprechend in den Fällen, in denen in Tätigkeitsmerkmalen des Vergütungs- oder Lohngruppenplans die Zahlung einer Zulage bzw. Vergütungsgruppenzulage nach Ablauf einer bestimmten Bewährungszeit vorgesehen ist.

#### **Protokollnotiz zu den Absätzen 1 bis 4:**

(1) Die Zeit einer Beschäftigung im kirchlichen Dienst in der früheren Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vor dem Inkrafttreten der Rechtsverordnung "über die im Bereich der bisherigen Region Ost anzuwendenden Vergütungsgruppenpläne" vom 6. März 1992 (KABl. S. 47) und sonstige Zeiten des kirchlichen Dienstes im Bereich des früheren Bundes der Evangelischen Kirchen in der DDR vor Einführung der neuen, den Regelungen in den westlichen Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland entsprechenden Vergütungsstrukturen werden für den Bewährungsaufstieg so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wären, wenn dieser Tarifvertrag bereits seit dem 1. Januar 1980 in der früheren Region Ost gegolten hätte oder die entsprechenden Vergütungsregelungen der anderen früheren Gliedkirchen des Bundes der Evangelischen Kirchen in der DDR bereits seit demselben Zeitpunkt in Kraft gewesen wären. Dabei steht es der Berücksichtigung als Bewährungszeit nicht entgegen, dass der Mitarbeiter, der eine Beschäftigung entsprechend einem den Bewährungsaufstieg ermöglichenden Tätigkeitsmerkmal aus einem Gruppenplan der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag ausgeübt hat, nach dem früheren kirchlichen Arbeitsrecht nicht in die entsprechende Vergütungs- oder Lohngruppe eingruppiert sein konnte.

(2) Für frühere Tätigkeitszeiten im staatlichen oder kommunalen öffentlichen Dienst der früheren DDR kann das Konsistorium im Einzelfall oder für einzelne Mitarbeitergruppen insoweit eine Anrechnung auf die Bewährungszeit zulassen, als dafür ein besonderes Bedürfnis besteht und im Falle einer Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters im außerkirchlichen öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland, eines Bundeslandes oder einer Gemeinde nach den entsprechenden Tarifverträgen für Angestellte oder für Arbeiter die entsprechende Zeit ebenfalls auf die Bewährungszeit für den Aufstieg in die betroffene höhere Gruppe angerechnet werden würde. Im übrigen gelten die Protokollnotiz Nr. 2 zu § 24 Abs. 4 in Verbindung mit Satz 2 der Protokollnotiz zu § 23 Abs. 2 entsprechend.

### **§ 29 a**

#### **Zeitaufstieg**

(1) Ist in Tätigkeitsmerkmalen des Vergütungs- oder Lohngruppenplans eine Höhergruppierung oder die Zahlung einer Zulage bzw. Vergütungsgruppenzulage

nach Ablauf einer bestimmten Zeit ohne die Voraussetzung einer Bewährung vorgesehen (Zeitaufstieg), gelten dafür die folgenden Regeln:

- a) Soweit in einem Tätigkeitsmerkmal eine bestimmte Zeit der Berufsausübung oder Berufstätigkeit vorausgesetzt wird, braucht diese Zeit nicht im kirchlichen oder außerkirchlichen öffentlichen Dienst zurückgelegt worden zu sein, es sei denn, dass sich aus dem Tätigkeitsmerkmal etwas anderes ergibt. Es reicht jede Tätigkeit, die in dem ausgeübten Beruf zurückgelegt wird. Wenn keine ununterbrochene Berufsausübung/Tätigkeit gefordert wird, sind ggf. die verschiedenen Zeiten zusammenzurechnen.
- b) Nicht auf die Berufsausübung als solche abstellende Tätigkeitszeiten, insbesondere Zeiten einer vorausgesetzten Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungs- oder Lohngruppe, von deren Zurücklegen ggf. eine höhere Eingruppierung abhängig ist, müssen in der in dem Tätigkeitsmerkmal des Gruppenplans bezeichneten Weise wie im Falle des Bewährungsaufstiegs im kirchlichen oder außerkirchlichen öffentlichen Dienst zurückgelegt worden sein.

In den vorstehend genannten Fällen ist die entsprechende Eingruppierung nicht von einer Bewährung abhängig.

(2) § 29 Abs. 5 Unterabs. 2 und die Absätze 6 bis 8 gilt entsprechend.

## **§ 30**

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

(1) Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Gruppe entspricht (§ 27 Abs. 2), und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

(2) Wird dem Mitarbeiter vertretungsweise eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Gruppe entspricht (§ 27 Abs. 2), und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. Letzter Kalendermonat der Frist ist der Monat, in dem die Dreimonatsfrist endet. Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Absatz 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.

(3) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem Unterschied zwischen den Dienstbezügen, die dem Mitarbeiter zustehen würden, wenn er in der höheren Gruppe eingruppiert wäre, und den Dienstbezügen der Gruppe, in der er eingruppiert ist.

Zu den Dienstbezügen im Sinne des Satzes 1 gehören

1. bei Angestellten
  - a) die Grundvergütung,
  - b) der Ortszuschlag,
  - c) Zulagen mit Ausnahme der Zulagen und Zuschläge nach § 42,
2. bei Arbeitern
  - a) der Monatslohn,
  - b) der Sozialzuschlag.

(4) Der Mitarbeiter, der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub solange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

(5) Soweit ein Arbeiter vorübergehend die Tätigkeit eines Angestellten ausübt, bemisst sich die persönliche Zulage nach dem Unterschied zwischen dem Lohn seiner Lohngruppe und dem Lohn derjenigen Lohngruppe (Eingangsgruppe), die der Vergütungsgruppe entspricht, die einem Angestellten für die wahrzunehmende Tätigkeit zustehen würde. Übt ein Angestellter vorübergehend die Tätigkeit eines Arbeiters aus, gilt Satz 1 sinngemäß mit der Maßgabe, dass sich die Zulage nach der der Lohngruppe entsprechenden höheren Vergütungsgruppe (Eingangsgruppe) bemisst. Für die Feststellung, welche Lohngruppen mit welchen Vergütungsgruppen vergleichbar sind, ist die sich aus § 13 ergebende Übersicht zugrunde zu legen.

### **3. Unterabschnitt**

#### **Grundvergütung, Monatslohn**

#### **§ 31**

#### **Grundvergütung der Angestellten**

(1) Im Vergütungstarif sind die Grundvergütungen der Angestellten in den Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen bemessen. Die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsgrundvergütung) wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen III bis X das 21. Lebensjahr und in den Vergütungsgruppen I bis II b das 23. Lebensjahr vollendet. Nach je zwei Jahren erhält der Mitarbeiter bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensaltersstufe (Endgrundvergütung) die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(2) Wird der Mitarbeiter spätestens am Ende des Monats eingestellt, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung seiner Lebensaltersstufe. Wird der Mitarbeiter zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erhält er die Grundvergütung der Lebensaltersstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung

vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Mitarbeiter seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt hat. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Mitarbeiter ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe. Für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen I bis II b gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 31. Lebensjahres das 35. Lebensjahr tritt.

(3) Wird der Mitarbeiter höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, die Grundvergütung der höheren Vergütungsgruppe nach derselben Lebensaltersstufe, nach der sich bei einem Verbleiben in der bisherigen Vergütungsgruppe die Grundvergütung bemessen hätte. Abweichend hiervon erhält der Mitarbeiter bei der Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe III oder einer niedrigeren Vergütungsgruppe in die Vergütungsgruppe II b oder in eine höhere Vergütungsgruppe jedoch mindestens die Grundvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er bereits bei der Einstellung in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wäre. Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Wird der Mitarbeiter herabgruppiert, gelten Absatz 3 Satz 1 und Absatz 2 Satz 3 entsprechend.

(5) Bei der Festsetzung der Grundvergütung gilt ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstag der Mitarbeiter geboren ist, ein Lebensjahr mit Beginn des Monats als vollendet, in dem der Geburtstag fällt.

(6) Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an eine Tätigkeit im kirchlichen oder außerkirchlichen öffentlichen Dienst im Sinne von § 24 Abs. 2 eingestellt, gilt als Tag der Einstellung der Tag, von dem an der Mitarbeiter ununterbrochen im kirchlichen oder außerkirchlichen öffentlichen Dienst als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Soldat auf Zeit oder Berufssoldat gestanden hat. Absatz 7 gilt entsprechend.

Wird der Mitarbeiter nicht in unmittelbarem Anschluss an eine Angestelltentätigkeit im kirchlichen oder außerkirchlichen öffentlichen Dienst eingestellt, erhält er mindestens die Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe, die zuletzt für die erhaltenen Bezüge maßgebend gewesen ist.

Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an eine Angestelltentätigkeit im kirchlichen oder außerkirchlichen öffentlichen Dienst eingestellt, ist die Grundvergütung nach Unterabsatz 2 festzusetzen, wenn dies für den Mitarbeiter günstiger ist als nach Unterabsatz 1.

(7) Der Mitarbeiter, der in der Zeit nach dem 30. Juni 1993 länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grund geruht hat, erhält die Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe, die sich für ihn nach Absatz 2 und Absatz 6 Unterabs. 2 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des letzten Tages vor dem Beginn der Beurlaubung oder des Ruhens geendet hätte. Satz 1 gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 69 Abs. 3 Satz 2 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird.

(8) Anstelle der Grundvergütung aus der Lebensaltersstufe, die der Mitarbeiter auf Grund eines in der Zeit vom 1. Februar 2004 bis 31. Januar 2006 vollendeten Lebensjahres mit ungerader Zahl erreicht, wird ab dem Monat, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der bisherigen Lebensaltersstufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Lebensaltersstufe gezahlt.

Der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Februar 2004 bis 31. Januar 2006 beginnt und der in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Januar 2006 kein Lebensjahr mit ungerader Zahl mehr vollendet, erhält ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der nächstniedrigeren als der nach Absatz 2 zustehenden Lebensaltersstufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Lebensaltersstufe.

#### **Protokollnotizen zu Absatz 6:**

1. Ein unmittelbarer Anschluss oder eine ununterbrochene Tätigkeit liegen nicht vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne des Absatzes 6 ein oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage - liegen, in denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Die Unterbrechung ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.
2. Für die Berücksichtigung von Zeiten einer Beschäftigung bei einer staatlichen Dienststelle oder einem sonstigen öffentlichen Arbeitgeber der früheren DDR als Tätigkeit im öffentlichen Dienst gelten die Protokollnotizen zu § 23 Abs. 2 und § 24 Abs. 4 entsprechend.

### **§ 31 a**

#### **Stufen des Monatstabellenlohnes für Arbeiter**

(1) Der Arbeiter erhält in den ersten zwei Jahren der Beschäftigungszeit den Monatstabellenlohn der ersten Stufe seiner Lohngruppe. Nach Vollendung einer Beschäftigungszeit von zwei Jahren und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der letzten Stufe erhält er den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Stufe.

Anstelle des Monatstabellenlohnes aus der Stufe, die der Arbeiter auf Grund einer in der Zeit vom 1. Februar 2004 bis 31. Januar 2006 vollendeten geraden Beschäftigungszeit erreicht, wird ab dem Monat, in dem der Arbeiter diese Beschäftigungszeit vollendet, für die Dauer von zwölf Monaten der Monatstabellenlohn aus der bisherigen Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe gezahlt.

Der Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Februar 2004 bis 31. Januar 2006 beginnt und bei dem Zeiten im Sinne des Absatzes 2 mit der Folge angerechnet werden, dass er eine höhere als die erste Stufe erhalten würde, erhält, wenn er in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Januar 2006 keine gerade

Beschäftigungszeit mehr vollendet, ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten den Monatstabellenlohn aus der nächstniedrigeren als der nach Unterabsatz 1 zustehenden Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe.

Die Unterabsätze 2 und 3 gelten sinngemäß, wenn der Arbeiter höher- oder herabgruppiert wird.

(2) Die Beschäftigungszeit nach § 23 ist auch für die Anwendung des vorstehenden Absatzes maßgebend. Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeit nach Vollendung des 18. Lebensjahres kann für die Ermittlung der Stufe des Monatstabellenlohnes ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn diese Tätigkeit für die für den Arbeiter vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

(3) Der Monatstabellenlohn der nächsthöheren Stufe wird vom Beginn des Kalendermonats an gezahlt, in den der Tag fällt, der auf die Vollendung der nach Absatz 2 jeweils maßgebenden Beschäftigungszeit folgt.

(4) Wird der Mitarbeiter höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, den Monatstabellenlohn der höheren Lohngruppe nach derselben Stufe, nach der sich bei einem Verbleiben in der bisherigen Lohngruppe der Monatstabellenlohn bemessen hätte. Wird der Mitarbeiter herabgruppiert, gilt Satz 1 entsprechend.

## **§ 32**

### **Grundvergütung und Monatslohn der Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr, jedoch als Angestellte noch nicht das 21. bzw. das 23 Lebensjahr und als Arbeiter noch nicht das 20. Lebensjahr vollendet haben**

Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr, jedoch als Angestellte noch nicht das in § 31 Abs. 1 Satz 2 bezeichnete Lebensjahr oder als Arbeiter noch nicht das 20. Lebensjahr vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie dieses Lebensjahr vollenden, 100 v.H. der Anfangsgrundvergütung bzw. des Anfangsmonatslohns. § 31 Abs. 5 und § 31 a Abs. 3 gelten entsprechend.

## **§ 32 a**

### **Grundvergütung oder Monatslohn der Mitarbeiter mit einem Alter unter 18 Jahren**

Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten 85 v.H. der Anfangsgrundvergütung der Stufe 1 ihrer Vergütungsgruppe bzw. 85 v.H. des Anfangsmonatslohns. Hiervon abweichend erhalten Mitarbeiter, die gesetzliche Unterhaltspflichten zu erfüllen haben, 100 v.H. der in Satz 1 genannten Bezüge.

## 4. Unterabschnitt

### Ortszuschlag, Sozialzuschlag

#### § 33

#### Grundlage des Ortszuschlages

(1) Die Höhe des Ortszuschlages richtet sich nach der Tarifklasse, der die Vergütungsgruppe des Angestellten zugeteilt ist (Absatz 2), und nach der Stufe, die den Familienverhältnissen des Angestellten entspricht (§ 34 ).

(2) Es gehören zur

Tarifklasse	die Vergütungsgruppen
I b	I bis II b Kr. XIII
I c	III bis V a/b Kr. XII bis Kr. VII
II	V c bis X Kr. VI bis Kr. I.

(3) Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten 85 v.H. der Stufe 1 des Ortszuschlages ihrer Vergütungsgruppe. § 32 a Satz 2 gilt entsprechend.

#### § 34

#### Stufen des Ortszuschlages

(1) Zur Stufe 1 gehören die ledigen und die geschiedenen Angestellten sowie Angestellte, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist.

(2) Zur Stufe 2 gehören

1. verheiratete Angestellte,
2. verwitwete Angestellte,
3. geschiedene Angestellte und Angestellte, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie aus der Ehe zum Unterhalt verpflichtet sind,
4. andere Angestellte, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen. Dies gilt bei gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung zur Unterhaltsgewährung nicht, wenn für den Unterhalt der aufgenommenen Person Mittel zur Verfügung stehen, die, bei einem Kind

einschließlich des gewährten Kindergeldes und des kinderbezogenen Teiles des Ortszuschlages, das Sechsfache des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 übersteigen. Als in die Wohnung aufgenommen gilt ein Kind auch dann, wenn der Angestellte es auf seine Kosten anderweitig untergebracht hat, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung mit ihm aufgehoben werden soll. Beanspruchen mehrere nach dieser Vorschrift oder nach vergleichbaren Regelungen für Pfarrer, Prediger, Pastoren im Hilfsdienst und Kirchenbeamte oder für Beamte und Angestellte des außerkirchlichen öffentlichen Dienstes Anspruchsberechtigte wegen der Aufnahme einer anderen Person oder mehrerer anderer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung Ortszuschlag der Stufe 2, eine entsprechende Leistung oder einen Anwärterverheiratetenzuschlag, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für den Angestellten maßgebenden Ortszuschlages nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt.

(3) Zur Stufe 3 und den folgenden Stufen gehören die Angestellten der Stufe 2, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG zustehen würde. Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

(4) Angestellte der Stufe 1, denen Kindergeld nach dem EStG oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG zustehen würde, erhalten zusätzlich zum Ortszuschlag der Stufe 1 den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 2 und der Stufe, die der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht. Absatz 6 gilt entsprechend.

(5) <sup>1</sup> Steht der Ehegatte eines Angestellten als Angestellter oder als Pfarrer, Prediger, Pastor im Hilfsdienst, Gemeindepädagoge im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder Kirchenbeamter im kirchlichen Dienst (§ 24 Abs. 2 Buchst. a bis d dieses Tarifvertrages) oder ist er auf Grund einer Tätigkeit im kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und stünde ihm ebenfalls der Ortszuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung in Höhe von mindestens der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der höchsten Tarifklasse zu, erhält der Angestellte den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages zur Hälfte; dies gilt auch für die Zeit, für die der Ehegatte Mutterschaftsgeld bezieht. <sup>2</sup> § 44 Abs. 1 findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Ehegatten vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder beide Ehegatten mit jeweils mindestens der Hälfte einer Vollbeschäftigung beschäftigt sind. <sup>3</sup> Einer Vollbeschäftigung steht bei Pfarrern, Predigern und Pastoren im Hilfsdienst eine Tätigkeit im uneingeschränkten Dienstverhältnis gleich. <sup>4</sup> Ist der Ehegatte als Pfarrer, Prediger, Pastor im Hilfsdienst oder Gemeindepädagoge im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Inhaber einer Dienstwohnung, entfällt die Zahlung des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 bei dem Angestellten.

Ist der Ehegatte des Angestellten im außerkirchlichen öffentlichen Dienst (§ 40 Abs. 7 Sätze 1 und 2 des Bundesbesoldungsgesetzes, § 29 B Abs. 7 Sätze 1 und 2 des Bundes-Angestelltentarifvertrages) beschäftigt oder bezieht er auf Grund einer



solchen Tätigkeit Versorgungsbezüge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen und steht ihm der Unterschied zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlages, Familienzuschlag der Stufe 1 oder eine entsprechende Leistung zu oder würde ihm der Unterschiedsbetrag oder die entsprechende Leistung ohne Anwendung von § 40 Abs. 7 Satz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes oder § 29 B Abs. 7 Satz 3 des Bundes-Angestelltentarifvertrages zustehen, so entfällt die Gewährung der Ortszuschlagsdifferenz zwischen den Stufen 1 und 2 bei dem Angestellten.

(6) Stünde neben dem Angestellten einer anderen Person, die im kirchlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, der Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zu, wird der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlages dem Angestellten gewährt, wenn und soweit ihm das Kindergeld nach dem EStG oder nach dem Bundeskindergeldgesetz gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 EStG oder des § 4 BKGG vorrangig zu gewähren wäre; dem Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen stehen der Sozialzuschlag für kirchliche Arbeiter, eine sonstige entsprechende Leistung oder das Mutterschaftsgeld gleich. Auf das Kind entfällt derjenige Unterschiedsbetrag, der sich aus der für die Anwendung des EStG oder des Bundeskindergeldgesetzes maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt. § 44 Abs. 1 findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder mehrere Anspruchsberechtigte mit jeweils mindestens der Hälfte einer Vollbeschäftigung beschäftigt sind.

<sup>1</sup> Steht neben dem Angestellten einer anderen Person, die im außerkirchlichen öffentlichen Dienst beschäftigt oder auf Grund einer solchen Tätigkeit nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist, für dasselbe Kind der kinderbezogene Ortszuschlagsteil der Stufe 3 oder einer höheren Stufe bzw. der Familienzuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen zu oder würde er ohne Anwendung von § 40 Abs. 7 Satz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes oder § 29 B Abs. 7 Satz 3 des Bundes-Angestelltentarifvertrages zustehen, so wird das Kind bei dem Angestellten nicht berücksichtigt. <sup>2</sup> Zur Vermeidung einer unbilligen Härte kann das Konsistorium auf Antrag die Berücksichtigung des Kindes zulassen, wenn und solange dem Angestellten das Sorgerecht für das Kind allein zusteht, er das Kind in seinen Haushalt aufgenommen hat und er das Bundeskindergeld erhält.

(7) Die Absätze 2, 5 und 6 finden entsprechende Anwendung im Falle einer Tätigkeit des Ehegatten oder der anderen Person im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die für den außerkirchlichen öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts oder die darin oder in Besoldungsgesetzen über Familienzuschläge, Ortszuschläge oder Sozialzuschläge getroffenen Regelungen oder vergleichbare Regelungen anwendet, wenn der Bund, ein Land, eine Gemeinde, eine andere Körperschaft des öffentlichen Rechts oder ein Verband von solchen Körperschaften durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist (§ 40 Abs. 7 Satz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes, § 29 B Abs. 7 Satz 3 des Bundes-Angestelltentarifvertrages). Soweit sich der Arbeitgeber des Ehegatten oder der anderen Person ohne Einschränkung nach den für den außerkirchlichen öffentlichen Dienst geltenden tarifrechtlichen oder besoldungsrechtlichen Regelungen über den Familienzuschlag, den Ortszuschlag oder den Sozialzuschlag richtet, gilt jeweils Unterabsatz 2 der Absätze 5 und 6

entsprechend. Ist dies nicht der Fall, wird der Ortszuschlag des Angestellten so berechnet, als wäre der Ehegatte oder die andere Person ebenfalls im kirchlichen Dienst beschäftigt. Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen der vorstehenden Sätze erfüllt sind, trifft das Konsistorium.

(8) Die Absätze 5 bis 7 gelten entsprechend, wenn der Angestellte aus verschiedenen Rechtsverhältnissen mehrere Bezüge mit familienbezogenen Ortszuschlagsbestandteilen erhält (In-Sich-Konkurrenz).

**Protokollnotizen:**

1. Kinder, für die dem Angestellten auf Grund des Rechts der Europäischen Gemeinschaft oder auf Grund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem Bundeskindergeldgesetz Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BGGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.
2. *gestrichen*

**§ 35**

**Änderung des Ortszuschlages**

(1) Der Ortszuschlag einer anderen Tarifklasse wird von demselben Tage an gezahlt wie die Grundvergütung der neuen Vergütungsgruppe.

(2) Der Ortszuschlag einer höheren Stufe wird vom Ersten des Monats an gezahlt, in dem das für die Erhöhung maßgebende Ereignis fällt. Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tage vorgelegen haben. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Zahlung von Unterschiedsbeträgen oder Teilen von Unterschiedsbeträgen zwischen den Stufen des Ortszuschlages.

(3) Der Angestellte hat jede Änderung der Verhältnisse, die die Stufe des Ortszuschlages beeinflussen kann, der zuständigen Stelle unverzüglich anzuzeigen.

**§ 36**

**Sozialzuschlag für Arbeiter**

Neben dem Monatslohn erhält der Arbeiter für Kinder einen Sozialzuschlag in Höhe des kinderbezogenen Anteils des Ortszuschlages, den ein Angestellter bei gleichen persönlichen Verhältnissen in der Tarifklasse II erhielte. Die §§ 33 bis 35 gelten insoweit für den Sozialzuschlag entsprechend.

## **5. Unterabschnitt**

### **Zulagen, Zuschläge**

#### **§ 37**

##### **Allgemeine Zulage**

Die Mitarbeiter erhalten eine allgemeine Zulage nach Maßgabe des jeweils geltenden Vergütungs- und Lohntarifvertrages.

#### **§ 38**

##### **Technikerzulage**

(1) Angestellte der Vergütungsgruppe V a bis II a mit technischer Ausbildung im Sinne der Vorbemerkungen Nr. 2 zum Vergütungsgruppenplan 31 aus der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, erhalten zusätzlich zu der allgemeinen Zulage gemäß § 37 eine Technikerzulage, deren Höhe durch den Vergütungs- und Lohntarifvertrag festgelegt wird.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für gartenbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

#### **§ 39**

##### **Zulage für Mitarbeiter in der Gefängnisseelsorge**

(1) Mitarbeiter in der Gefängnisseelsorge erhalten für die Zeit ihrer überwiegenden Beschäftigung in diesem Arbeitsbereich zusätzlich zu der allgemeinen Zulage gemäß § 37 eine der Vollzugszulage für in Justizvollzugsanstalten beschäftigte staatliche Angestellte entsprechende Zulage, deren Höhe durch den Vergütungs- und Lohntarifvertrag festgelegt wird.

(2) Diese Zulage ist bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem sie sieben Jahre lang bezogen worden ist, nicht zusatzversorgungspflichtig. Auf die Mindestzeit werden auch solche Zeiträume angerechnet, während derer die Zulage nur aufgrund von Konkurrenzvorschriften oder wegen Ablaufs der Fristen für die Gewährung von Krankenbezügen nicht zugestanden hat.

#### **§ 40**

##### **Gemeinsame Vorschriften**

(1) Die Zulagen werden nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Lohn, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge einschließlich Ausgleichsbezüge) zustehen.

(2) In den Fällen des § 44 stehen die Zulagen in Höhe des nach dieser Vorschrift für den Mitarbeiter maßgebenden Vomhundertsatzes zu.

(3) Die allgemeine Zulage ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 62) und des Übergangsgeldes (§ 80) zu berücksichtigen.

(4) Zulagen, die nicht zusatzversorgungspflichtig sind, sind auch im Rahmen der Sonderzuwendung (Abschnitt X) nicht zusatzversorgungspflichtig.

## **§ 41**

### **Entsprechende Anwendung besoldungsrechtlicher Zulagenregelungen auf Katecheten im Religionsunterricht**

Soweit vergleichbare Lehrer an evangelischen Schulen nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften für Kirchenbeamte eine besondere Zulage erhalten, wird diese auch den Katecheten im Religionsunterricht an Schulen mit entsprechender Tätigkeit gewährt, soweit die höher zu bewertende Tätigkeit nicht bereits durch eine höhere Eingruppierung berücksichtigt ist.

## **§ 42**

### **Sonderzulagen und Erschwerniszuschläge**

(1) Der Mitarbeiter erhält neben seiner Vergütung eine Zulage, wenn seine Tätigkeit mit Mehraufwendungen verbunden ist, die weder durch Reisekostenvergütung noch durch die Vergütung bzw. den Lohn abgegolten sind, und entsprechenden Kirchenbeamten unter den gleichen Voraussetzungen und Umständen eine Zulage zu gewähren ist.

Der Mitarbeiter erhält die gleiche Zulage (Entschädigung) wie entsprechende Kirchenbeamte. Mit Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Gewährung einer Zulage weggefallen sind, ist die Zahlung dieser Zulage einzustellen.

(2) Für außergewöhnliche Arbeiten wird je nach dem Grade der Erschwernisse ein Zuschlag zur Vergütung oder zum Lohn gezahlt, wenn die Arbeit

- a) den Körper oder die eigene Arbeitskleidung des Mitarbeiters außergewöhnlich beschmutzt,
- b) besonders gefährlich, ekelerregend oder gesundheitsschädlich ist,
- c) die Körperkräfte außerordentlich beansprucht oder
- d) unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muß.

Ob eine Arbeit als zuschlagsberechtigt anzusehen ist, soll vorher festgestellt werden.

(3) Zuschläge nach Absatz 2 werden nicht gewährt

- soweit den außergewöhnlichen Arbeiten durch Eingruppierung des Mitarbeiters in eine höhere Vergütungs- oder Lohngruppe oder
- soweit der Erschwernis durch Gewährung von Schutzkleidung

ausreichend Rechnung getragen wird.

(4) Die zuschlagspflichtigen Arbeiten im Sinne des Absatzes 2 und die Höhe der Zuschläge werden durch besonderen Tarifvertrag geregelt.

## **§ 42 a**

### **Wechselschicht- und Schichtzulagen**

(1) Der Mitarbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, in dem ein regelmäßiger Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 17 Abs. 10 Unterabs. 4 Satz 2) vorgesehen ist, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 102,26 € monatlich.

(2) Der Mitarbeiter, der ständig Schichtarbeit (§ 17 Abs. 10 Unterabs. 5) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

- a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt,
  - aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
  - bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,
- b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens
  - aa) 18 Stunden,
  - bb) 13 Stunden
 geleistet wird.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

- a) Unterabsatzes 1 Buchst. a                      61,36 €
- b) Unterabsatzes 1 Buchst. b
  - aa) Doppelbuchstabe aa                      46,02 €
  - bb) Doppelbuchstabe bb                      35,79 €

monatlich.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für

- a) Pförtner und Wächter,
- b) Mitarbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.

**Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1 Buchst. b:**

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

**Übergangsbestimmung zu § 42 a:**

Für Mitarbeiter im Bereich der früheren Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg betragen

- a) die Wechselschichtzulage abweichend von Absatz 1
 

vom 1. Januar bis 31. Dezember 2004	99,19 €
vom 1. Januar bis 31. Dezember 2005	101,24 €
  
- b) die Schichtzulage abweichend von Absatz 2
  - 1. im Falle des Unterabsatzes 2 Buchst. a
 

vom 1. Januar bis 31. Dezember 2004	59,52 €
vom 1. Januar bis 31. Dezember 2005	60,75 €
  
  - 2. im Falle des Unterabsatzes 1 Buchst. b
    - 2.1 Doppelbuchst. aa
 

vom 1. Januar bis 31. Dezember 2004	44,64 €
vom 1. Januar bis 31. Dezember 2005	45,56 €
  
    - 2.2 Doppelbuchst. bb
 

vom 1. Januar bis 31. Dezember 2004	34,72 €
vom 1. Januar bis 31. Dezember 2005	35,43 €

**§ 43**

**Zeitzuschläge, Überstundenvergütung**

(1) Der Mitarbeiter erhält je Stunde folgende Zeitzuschläge:

- a) für Überstunden
 

in sämtlichen Lohngruppen	30 v.H.,
und in den Vergütungsgruppen X bis V c, Kr. I bis Kr. VI	25 v.H.,

V a und V b, Kr. VII und Kr. VIII	20 v.H.,
IV b bis I b, Kr. IX bis Kr. XIII	15 v.H.,
b) für Arbeiten an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen	
- in den Fällen der Buchst. a und c des § 18 Abs. 3	25 v.H.,
- im Falle des Buchst. b des § 18 Abs. 3	35 v.H.,
c) für Nachtarbeit	1,28 €

(2) Soweit die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. a und b nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden, ist dem Mitarbeiter der entsprechende Teil der Stundenvergütung oder des Stundenlohnes zu zahlen. Die Stundenvergütung oder der Stundenlohn werden für jede Gruppe in dem Tarifvertrag gemäß § 26 Abs. 4 festgelegt.

(3) Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit wird nicht gewährt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist. Dieser Zeitzuschlag wird ferner nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

(4) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gewährt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden ggf. die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 1 Buchst. b und c gewährt. § 17 Abs. 7 Unterabs. 4 und Abs. 8 Unterabs. 2 und 4 bleibt unberührt.

(5) Die Stundenvergütung oder der Stundenlohn zuzüglich des Zeitzuschlages nach Absatz 1 Buchst. a sind die Überstundenvergütung.

(6) Die Zeitzuschläge einschließlich der Stundenvergütung oder des Stundenlohnes können durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

**Protokollnotiz zu Absatz 2 letzter Satz:**

Der Stundenlohn der Arbeiter wird für jede Lohngruppe durch Umrechnung des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 auf die Arbeitsstunde (in Höhe von 1/167,40 des Tabellenwertes) festgelegt.

**Übergangsbestimmung zu Absatz 1 Buchst. c:**

Für Mitarbeiter im Bereich der früheren Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg beträgt der Zeitzuschlag für Nachtarbeit

vom 1. Januar bis 31. Dezember 2004	1,24 €
vom 1. Januar bis 31. Dezember 2005	1,27 €

je Stunde.



## 6. Unterabschnitt

### § 44

#### Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiter

(1) Ein nichtvollbeschäftigter Mitarbeiter erhält den seiner wöchentlichen Arbeitszeit entsprechenden Anteil von den Dienstbezügen eines Vollbeschäftigten. Das gilt auch für die in festen Monatsbeträgen zu zahlenden Zulagen (§§ 37 bis 41).

(2) Soweit ein nichtvollbeschäftigter Mitarbeiter auf Veranlassung seines Arbeitgebers über die mit ihm vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit hinaus arbeitet (§ 20 Abs. 8), erhält er für jede zusätzliche Arbeitsstunde die darauf entfallende anteilige Vergütung oder den darauf entfallenden anteiligen Lohn. Eine Überstundenvergütung wird nur insoweit gezahlt, als es sich um über die regelmäßige Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters hinaus geleistete Arbeitsstunden handelt.

(3) Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Vergütung oder des Lohnes ist die Vergütung (der Lohn) des entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 17 Abs. 1) eines Vollbeschäftigten zu teilen.

## 7. Unterabschnitt

### § 45

#### Berechnung und Auszahlung der Dienstbezüge, Vorschüsse

(1) <sup>1</sup> Die Dienstbezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und dem Mitarbeiter am 16. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von ihm eingerichtetes Konto im Inland zu zahlen. <sup>2</sup> Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, dass der Mitarbeiter am Zahltag über sie verfügen kann. <sup>3</sup> Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup> Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Arbeitgeber, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

<sup>1</sup> Zu dem Termin gemäß Unterabsatz 1 Satz 1 sind die Erschwerniszuschläge (§ 42), die Zeitzuschläge (§ 43 Abs. 1) und die sonstigen Teile der Bezüge, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, für den Vormonats zu zahlen; sie gelten als Teil der Bezüge des Zahlungsmonats. <sup>2</sup> Haben in dem Vormonats eine Urlaubsgütung gemäß § 66 a oder Krankenbezüge im Sinne von § 57 Abs. 2 Satz 2 zugestanden, gilt auch der Aufschlag nach § 66 a Abs. 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vormonats als Teil der Bezüge. <sup>3</sup> Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich auch dann nach den Sätzen 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubsbezüge nach § 66 Abs. 1 und § 66 a oder Krankenbezüge im Sinne des § 57 Abs. 2 Unterabs. 1 zustehen. <sup>4</sup> Für Monate, für die weder Dienstbezüge (§ 26) noch Urlaubsbezüge oder Krankenbezüge im Sinne des § 57 Abs. 2 Unterabs. 1 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach den Sätzen 1 und 2 dieses Unterabsatzes zu. <sup>5</sup> Diese Monate bleiben

bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

<sup>1</sup> Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemisst sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. <sup>2</sup> Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Dienstbezüge (§ 26) noch Krankenbezüge im Sinne des § 57 Abs. 2 Unterabs. 1 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu zahlen.

Im Sinne der Unterabsätze 3 und 4 stehen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleich der Beginn

- a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
- b) des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 77 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2,
- c) der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,
- d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten;

nimmt der Mitarbeiter die Arbeit wieder auf, wird er bei Anwendung des Unterabsatzes 2 wie ein neueingestellter Mitarbeiter behandelt.

(2) Besteht der Anspruch auf Bezüge nicht für einen vollen Kalendermonat, so werden für deren Berechnung nur die in den Anspruchszeitraum fallenden Kalendertage zugrunde gelegt. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde die Dienstbezüge einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Bezüge einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 17 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) zu teilen.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe der Dienstbezüge, so gilt Absatz 2 entsprechend.

(4) Dem Mitarbeiter ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(5) Urlaubsvorschüsse werden nicht gewährt; § 11 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

(6) Soweit ein Anspruch auf Rückzahlung überzahlter Bezüge besteht, kann aus Billigkeitsgründen mit Zustimmung des Konsistoriums ganz oder teilweise von der

Rückforderung abgesehen werden. Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszahlende Bezüge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zuviel gezahlten Bezüge übersteigen. Dies gilt für das Sterbegeld entsprechend.

(7) Vorschüsse können nach den jeweils geltenden Vorschussrichtlinien gewährt werden.

In besonderen Ausnahmefällen kann in den Ruhestand getretenen Mitarbeitern, bei denen sich die Rentenzahlung aus von ihnen nicht zu vertretenden Gründen verzögert, gegen Abtretung des Rentenanspruchs ein Vorschuss auf die Rente gewährt werden.

(8) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.

## **Abschnitt VIII**

### **Vermögenswirksame Leistungen**

#### **§ 46**

##### **Voraussetzung der vermögenswirksamen Leistungen**

(1) Der Mitarbeiter erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.

(2) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Mitarbeiter Vergütung oder Lohn oder Krankenbezüge zustehen.

(3) Die vermögenswirksame Leistung ist nicht gesamtversorgungsfähig.

#### **§ 47**

##### **Höhe der vermögenswirksamen Leistungen**

(1) Die vermögenswirksame Leistung beträgt für vollbeschäftigte Mitarbeiter monatlich 6,65 €.

(2) Der nichtvollbeschäftigte Mitarbeiter erhält von dem Betrag gemäß Absatz 1 den Teil, der dem Verhältnis der mit ihm vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu einer Vollbeschäftigung entspricht.

#### **§ 48**

##### **Mitteilung der Anlageart**

Der Mitarbeiter teilt seiner Dienststelle schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das

Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.

## **§ 49**

### **Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs**

Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter der Dienststelle die nach § 48 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. Die Ansprüche werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

## **§ 50**

### **Änderung der vermögenswirksamen Anlage**

(1) Der Mitarbeiter kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts (der Vergütung oder des Lohnes) nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll der Mitarbeiter möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, wenn der Mitarbeiter diese Änderung aus Anlass der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung verlangt.

(4) In den Fällen der Absätze 1 und 3 gilt § 49 Satz 2 entsprechend.

## **§ 51**

### **Nachweis der Anlage**

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes hat der Mitarbeiter seinem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der in einem Kalenderjahr erhaltenen vermögenswirksamen Leistungen bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nachzuweisen.

## **Abschnitt IX**

## **§ 52**

### **Urlaubsgeld**

(1) Der Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er

1. am 1. Juli im Arbeitsverhältnis steht und
2. seit dem 1. Januar ununterbrochen als beruflicher Mitarbeiter oder in einem Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis im kirchlichen oder außerkirchlichen öffentlichen Dienst im Sinne von § 24 Abs. 2 gestanden hat und
3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Vergütung oder Lohn oder auf Krankenbezüge hat oder nur deshalb nicht hat, weil wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialleistungsträgers ein Krankengeldzuschuss gemäß § 57 Abs. 3 und 8 nicht zusteht.

(2) Ist die Voraussetzung des Absatzes 1 Nr. 3 nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge, wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Vergütung oder Lohn oder die sonstigen Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat. Bestand ein solcher Anspruch wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz nicht, steht dies der Urlaubsgeldgewährung nicht entgegen, wenn der Mitarbeiter die Arbeit in unmittelbarem Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen oder an die Elternzeit - oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs später als am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfristen oder der Elternzeit - in demselben Kalenderjahr wieder aufnimmt.

(3) Der Saisonmitarbeiter erhält Urlaubsgeld, wenn er die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 und Nr. 3 erfüllt und im vorangegangenen Kalenderjahr mindestens neun Monate bei demselben Arbeitgeber beschäftigt gewesen ist. Ein Saisonmitarbeiter erhält auch dann ein Urlaubsgeld, wenn er zwar im vorangegangenen Kalenderjahr weniger als neun Monate, aber in den letzten drei Kalenderjahren mindestens je sechs Monate bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war.

(4) Das Urlaubsgeld ist nicht zusatzversorgungsfähig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

(5) Das Urlaubsgeld wird mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt. In den Fällen des Absatzes 2 Satz 2 wird das Urlaubsgeld mit den ersten Bezügen nach Wiederaufnahme der Arbeit ausgezahlt.

(6) Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht oder nicht in voller Höhe zustand, ist es in Höhe des überzahlten Betrages zurückzuzahlen.

### ***Protokollnotizen:***

1. Zu Absatz 1 Nr. 2 und Absatz 2 Satz 2:

Die Protokollnotiz Nr. 1 zu § 31 Abs. 6 gilt entsprechend.

2. Zu Absatz 3:

Saisonmitarbeiter im Sinne des Absatzes 3 sind Mitarbeiter, die für eine jahreszeitlich begrenzte, regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit eingestellt werden.

## **§ 53**

### **Höhe des Urlaubsgeldes**

(1) Das Urlaubsgeld beträgt für den am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter 204,52 €. Es beträgt 281,21 €, wenn dem Mitarbeiter am 1. Juli Grundvergütung nach einer der Vergütungsgruppen X bis V c oder Kr. I bis Kr. VI oder Lohn als Arbeiter zusteht. Der erhöhte Betrag gemäß Satz 2 gilt nicht, wenn dem Angestellten mindestens für die Zeit vom 1. Mai bis einschließlich 1. Juli eine Zulage nach § 30 zugestanden hat, die unter Zugrundelegung der Grundvergütung der Vergütungsgruppe V b oder Kr. VII oder einer höheren Vergütungsgruppe berechnet worden ist.

(1a) Im Fall des § 52 Abs. 3 Satz 2 beträgt das Urlaubsgeld die Hälfte der im vorstehenden Absatz 1 genannten Beträge.

(2) Der am 1. Juli nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter erhält ein dem Verhältnis seiner wöchentlichen Arbeitszeit zu der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten entsprechendes anteiliges Urlaubsgeld.

(3) Auf das in den Fällen des § 52 Abs. 2 zustehende Urlaubsgeld wird ein Urlaubsgeld aus einer Beschäftigung während der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz angerechnet.

#### **Protokollnotiz:**

Die in den Sätzen 1 und 2 des Absatzes 1 genannten Beträge können entsprechend § 101 Abs. 4, jedoch frühestens zum 31. Januar 2006 gekündigt werden. Für den Fall, dass es für die Tarifgemeinschaft deutscher Länder zu tariflichen Regelungen kommt, die geringere Zahlungen als die in den Sätzen 1 und 2 des Absatzes 1 genannten Beträge vorsehen, finden diese Verringerungen mit zwölf Monaten Verzögerung entsprechende Anwendung.

## **Abschnitt X**

### **Sonderzuwendung**

## **§ 54**

### **Anspruchsvoraussetzungen**

(1) Der Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr eine Sonderzuwendung, wenn er

1. am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und nicht für den ganzen Monat Dezember unter Wegfall der Dienstbezüge zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist

und

2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen als beruflicher Mitarbeiter oder in einem Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis im kirchlichen oder außerkirchlichen öffentlichen Dienst im Sinne von § 24 Abs. 2 gestanden hat

oder

im laufenden Kalenderjahr insgesamt mindestens sechs Monate als beruflicher Mitarbeiter bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis gestanden hat oder steht

und

3. nicht vor dem 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

(2) Abweichend von Absatz 1 erhält der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November endet und der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Rechtsverhältnis der in Absatz 1 Nr. 2 genannten Art im kirchlichen Dienst gestanden hat, eine Sonderzuwendung, wenn er

1. wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 78 Abs. 1) oder Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer Altersrente nach den §§ 36, 37, 236, 236 a oder 237 a des Sozialgesetzbuches VI (SGB VI) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 77),
2. aus Gesundheitsgründen, die einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entgegenstehen,
3. wegen Wegfalls seines Arbeitsplatzes aus betriebsbedingten Gründen oder mit Rücksicht auf einen bestehenden und sich durch das Ausscheiden verringern den Personalüberhang oder
4. wegen des - vom bisherigen Arbeitgeber gebilligten - Übertritts in ein unmittelbar anschließendes Rechtsverhältnis der in Absatz 1 Nr. 2 genannten Art zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder außerkirchlichen öffentlichen Dienstes im Sinne von § 24 Abs. 2

ausgeschieden ist.

Die Mitarbeiterin erhält die Sonderzuwendung auch, wenn sie das Arbeitsverhältnis wegen Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes wegen Niederkunft oder unter Beachtung des § 19 des Bundeserziehungsgeldgesetzes spätestens zum Ende der Elternzeit gekündigt oder im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Arbeitgeber durch Auflösungsvertrag beendet hat.

Unterabsatz 1 gilt entsprechend, wenn spätestens mit Ablauf des 30. November das Ruhen des Arbeitsverhältnisses nach § 77 Abs. 1 Unterabs. 2 eintritt.

(3) Abweichend von Absatz 1 Nr. 2 Unterabs. 2 wird die Sonderzuwendung auf Antrag auch an den Mitarbeiter gezahlt, der nicht bei demselben Arbeitgeber, aber im kirchlichen Dienst in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg mindestens

sechs Monate gestanden hat. Zeiten vor dem Ausscheiden aus einem Arbeitsverhältnis aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch werden dabei nicht mitgerechnet.

(4) Im Falle des Absatzes 1 Nr. 3 wird die Sonderzuwendung auch gewährt, wenn der Mitarbeiter aus einem der in Absatz 2 genannten Gründe ausscheidet.

(5) Abweichend von den Absätzen 1 und 2 erhält der Saisonmitarbeiter die Sonderzuwendung, wenn er in dem laufenden und in dem vorangegangenen Kalenderjahr insgesamt mindestens neun Monate bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis gestanden hat, es sei denn, daß er aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch vorzeitig ausgeschieden ist oder ausscheidet.

Ein vorzeitiges Ausscheiden aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch liegt nicht vor, wenn der Saisonmitarbeiter aus einem der in Absatz 2 genannten Gründe ausscheidet.

(6) Hat der Mitarbeiter im Falle des Absatzes 1 Nr. 3 oder der Saisonmitarbeiter im Falle des Absatzes 5 Satz 1 letzter Halbsatz die Sonderzuwendung erhalten, so hat er sie in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn nicht einer der Gründe des Absatzes 2 vorliegt.

#### **Protokollnotizen:**

1. Zu Absatz 1 Nr. 1 und Absatz 2:

Stirbt der Mitarbeiter nach der Auszahlung, aber vor Fälligkeit der Sonderzuwendung, gelten die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 bzw. des Absatzes 2 als erfüllt.

2. Zu Absatz 1 Nr. 2 (1. Alternative), Absatz 2 Satz 1 (Textteil vor Nr. 1) und Absatz 2 Satz 1 Nr. 4:

Die Protokollnotiz zu § 31 Absatz 6 gilt entsprechend.

3. Zu Absatz 2 Nr. 1:

Absatz 2 Nr. 1 gilt entsprechend für Mitarbeiter, die keinen Anspruch auf Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, aber die Voraussetzungen zum Bezug einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erfüllen.

4. Zu Absatz 5:

Die Protokollnotiz Nr. 2 zu § 52 Abs. 3 gilt entsprechend.

## **§ 55**

### **Höhe der Sonderzuwendung**



(1) <sup>1</sup> Die Höhe der Sonderzuwendung bleibt über das Jahr 2002 hinaus in der Höhe festgeschrieben, die sich unter Anwendung eines Vomhundertsatzes 70 aus den Vergütungs- und Lohntabellen ergibt, die im September 1993 galten. Sie bemisst sich im Übrigen - unbeschadet des Absatzes 2 - an den Dienstbezügen, die dem Mitarbeiter im September zustanden oder zugestanden hätten.

<sup>3</sup> Für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis später als am 1. September des betroffenen Jahres begonnen hat, tritt an die Stelle des Monats September der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. <sup>4</sup> Für Mitarbeiter, die unter § 54 Abs. 2 oder 5 fallen und die im Monat September des betroffenen Jahres nicht im Arbeitsverhältnis gestanden haben, tritt an die Stelle des Monats September der letzte volle Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem Monat September bestanden hat. <sup>5</sup> Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter gilt § 44 Abs. 1 entsprechend.

<sup>6</sup> Wenn dem Mitarbeiter im Falle eines Erholungsurlaubs eine nach Maßgabe des § 66 a berechnete Urlaubsvergütung zusteht, wird bei der Anwendung der Sätze 1 und 2 die Urlaubsvergütung zugrunde gelegt, die ihm zu gewähren wäre, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte. <sup>7</sup> Dabei sind bei der Anwendung des § 66 a Abs. 2 bei der Fünftageweche 22 Urlaubstage, bei der Sechstageweche 26 Urlaubstage und bei anderer Verteilung der Arbeitszeit die entsprechende Zahl von Urlaubstagen zugrunde zu legen.

(2) Hat der Mitarbeiter nicht während des ganzen Kalenderjahres Dienstbezüge einschließlich Krankenbezüge von demselben Arbeitgeber aus einem Rechtsverhältnis der in § 54 Abs. 1 Nr. 2 genannten Art erhalten, vermindert sich die Sonderzuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er keine Bezüge erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die der Mitarbeiter keine Bezüge erhalten hat wegen

- a) der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung die Arbeit unverzüglich wieder aufgenommen hat,
- b) der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,
- c) der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes oder
- d) der die Zahlung eines Krankengeldzuschusses ausschließenden Höhe der Barleistungen des Sozialleistungsträgers oder des Ablaufs der Fristen gemäß 57 Abs. 4 und 5.

(3) Der sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebende Betrag der Sonderzuwendung erhöht sich um 25,56 € für jedes Kind, für das dem Mitarbeiter für den Monat September oder für den nach Absatz 1 Sätze 2 und 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 des Bundeskindergeldgesetzes zugestanden hätte. § 34 Abs. 6 Unterabs. 1 Satz 1 und Unterabsatz 2 Satz 1 und Abs. 7 wird entsprechend angewandt. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung erhöht sich die Sonderzuwendung statt um den Betrag gemäß Satz 1 um den Anteil dieses Betrages, der dem Verhältnis der für den maßgebenden Monat mit dem Mitarbeiter

vertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten entspricht.

(4) Hat der Mitarbeiter nach § 54 Abs. 2 oder 5 dieses Tarifvertrages oder nach entsprechenden Vorschriften eines anderen Tarifvertrages bereits eine Sonderzuwendung erhalten und erwirbt er für dasselbe Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf eine Sonderzuwendung, vermindert sich diese Sonderzuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den die Sonderzuwendung nach § 54 Abs. 2 oder 5 dieses Tarifvertrages oder entsprechenden Vorschriften eines anderen Tarifvertrages gezahlt worden ist. Der Erhöhungsbetrag wird für das nach Absatz 3 zu berücksichtigende Kind in jedem Kalenderjahr nur einmal gezahlt.

(5) Auf die in den Fällen des Absatzes 2 Satz 2 Buchstabe c zustehende Sonderzuwendung wird eine Zuwendung aus einer Beschäftigung während der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz angerechnet.

### **Protokollnotizen:**

#### 1. Zu Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 1:

Aufgrund der Festschreibung des Vomhundertsatzes 70 der Vergütungs- und Lohntabellen, die im September 1993 galten, ergibt sich für die Sonderzuwendung ein Bemessungssatz in folgender Höhe:

Vom 1. Januar 2004 bzw. für die Angestellten der Vergütungsgruppen III bis I vom 1. April 2004 bis 31. Dezember 2004 in Höhe von

58,65 v.H.,

vom 1. Januar 2005 bis 30. April 2005 in Höhe von

58,07

v.H.,

vom 1. Mai 2005 an in Höhe von

57,5 v.H.

Der vorstehende Bemessungssatz ändert sich jeweils von dem Zeitpunkt an, von dem an vor dem 1. Februar 2006 die Vergütungen und Löhne allgemein erhöht werden, nach den Grundsätzen, die seiner Berechnung zugrunde liegen.

Der in Satz 1 des Absatzes 1 genannte Bemessungssatz kann entsprechend § 101 Abs. 4, jedoch frühestens zum 31. Januar 2006 gekündigt werden. Für den Fall, dass es für die Tarifgemeinschaft deutscher Länder zu tariflichen Regelungen kommt, die geringere Zahlungen als die sich aus dem Bemessungssatz des Satzes 1 des Absatzes 1 ergebenden Vomhundertsätze vorsehen, finden diese Verringerungen mit zwölf Monaten Verzögerung entsprechende Anwendung.“

#### 2. Zu Absatz 3:

Bei der Anwendung des Absatzes 3 sind Kinder, für die dem Mitarbeiter aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder mit dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) Kindergeld zusteht oder ohne

Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG oder entsprechenden Vorschriften zustehen würde, zu berücksichtigen.

**Übergangsbestimmung zu Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 1 und der Protokollnotiz dazu:**

(1) Für Mitarbeiter im Bereich der früheren Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg ergibt sich für die Sonderzuwendung ein Bemessungssatz in folgender Höhe:

Vom 1. Januar 2004 bzw. für die Angestellten der Vergütungsgruppen III bis I vom 1. April 2004 bis 31. Dezember 2004 in Höhe von

43,99 v.H.,

vom 1. Januar 2005 bis 30. April 2005 in Höhe von 43,55

v.H.,

vom 1. Mai 2005 an in Höhe von 43,13

v.H..

Der vorstehende Bemessungssatz ändert sich jeweils von dem Zeitpunkt an, von dem an vor dem 1. Februar 2006 die Vergütungen und Löhne allgemein erhöht werden, nach den Grundsätzen, die seiner Berechnung zugrunde liegen.

(2) Die in Ziffer (1) genannten Bemessungssätze entsprechen 75 v. H. der in Satz 1 der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 55 genannten Bemessungssätze.

## **§ 56**

### **Zahlung der Sonderzuwendung**

(1) Die Sonderzuwendung soll spätestens am 1. Dezember gezahlt werden.

(2) In den Fällen des § 54 Abs. 2 und 5 soll die Sonderzuwendung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

## **Abschnitt XI**

### **Sozialbezüge**

## **§ 57**

### **Krankenbezüge**

(1) Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 9. Als Verschulden gilt nur die vorsätzliche oder grob fahrlässige Herbeiführung der Arbeitsunfähigkeit.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

(2) Der Mitarbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der für den entsprechenden Zeitraum zustehenden Dienstbezüge. Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 66 a erhält der Mitarbeiter Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

Wird der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne daß es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(3) Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraums erhält der Mitarbeiter bei einer von ihm erreichten Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuß. Dies gilt nicht,

- a) wenn der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung nach § 43 Sozialgesetzbuch VI (SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 3,
- c) für den Zeitraum, für den der Mitarbeiter Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 Reichsversicherungsordnung (RVO) oder nach § 13 Abs. 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG) hat.

(4) Der Krankengeldzuschuß wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 23)

von mehr als einem Jahr	längstens bis zum Ende der 13. Woche,
von mehr als drei Jahren	längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

Vollendet der Mitarbeiter im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr oder von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuß so gezahlt, als hätte der Mitarbeiter die längere Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

(5) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Unterabs. 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuß bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr	längstens für die Dauer von 13 Wochen,
von mehr als drei Jahren	längstens für die Dauer von 26 Wochen

nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit bezogen werden; Absatz 4 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Mitarbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, beschränkt sich die Zahlung auf den Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 2 ergebende Anspruch.

(6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuß ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des

Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

(7) Krankengeldzuschuß wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag bzw. eine arbeitsrechtliche Regelung wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Überzahlter Krankengeldzuschuß und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Versorgungseinrichtungen im Sinne des Unterabsatzes 1. Die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft, dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides mitzuteilen, gelten die für die Zeit nach dem Tag der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Bezüge im Sinne des Satzes 1 in vollem Umfang als Vorschuß; die Ansprüche gehen in diesem Falle in Höhe des für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Bezüge auf den Arbeitgeber über.

Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(8) Der Krankengeldzuschuß wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und den Nettobezügen oder der Nettourlaubsvergütung gezahlt. Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung.

(9) <sup>2</sup>Anspruch auf den Krankengeldzuschuß nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch der Mitarbeiter, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Mitarbeiter als Pflichtversichertem in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

### **Protokollnotizen:**

#### 1. Zu Absatz 6:

Hat der Mitarbeiter in einem Fall des Absatzes 6 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten seit dieser Arbeitsaufnahme aufgrund desselben Arbeitsunfalles oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der

---

<sup>2</sup> Vgl. Übergangsvorschrift gem. § 4 des 1. KMT-ÄTV.

Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

2. Zu Absatz 7 Unterabs. 1:

Als Bezüge aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Sinne dieser Bestimmung gelten auch die Leistungen nach der Ordnung der kirchlichen Zusatzversorgung - ZVO EKIBB - vom 30. Mai 1994 und den dieser vorausgegangen Regelungen.

3. Zu Absatz 8:

Barleistungen des Sozialleistungsträgers sind das Krankengeld oder die diesem entsprechende Leistung vor Abzug der Beitragsanteile für die gesetzliche Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie ab dem 1. Januar 1995 für die Pflegeversicherung.

**Übergangsbestimmung zu Absatz 3:**

Einer Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) steht eine Rente wegen Invalidität (Artikel 2 §§ 7, 45 Renten-Überleitungsgesetz - RÜG -) gleich.

**§ 57 a**

**Anzeige- und Nachweispflichten**

(1) In den Fällen des § 57 Abs. 1 Unterabs. 1 und 3 ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Mitarbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Hält sich der Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Mitarbeiter, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Mitarbeiter die von ihm nach Unterabsatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Unterabsatz 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, daß der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

(2) In den Fällen des § 57 Abs. 1 Unterabs. 2 ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm

- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach § 57 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 oder
- b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne von § 57 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2

unverzüglich vorzulegen. Absatz 1 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

## **§ 58**

### **Forderungsübergang bei Dritthaftung**

(1) Kann der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Mitarbeiter Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Arbeitslosenversicherung, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Mitarbeiters geltend gemacht werden.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Mitarbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei denn, daß der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

## **§ 59**

### **Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit**

Ist der Mitarbeiter infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung im kirchlichen Dienst in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Tätigkeit nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungs- oder Lohngruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage. Die Ausgleichszulage bemißt sich bei einem Angestellten nach dem Unterschied zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung und der Grundvergütung, die er in der bisherigen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat, bei einem Arbeiter



nach dem Unterschied zwischen dem ihm in der neuen Lohngruppe jeweils zustehenden Monatslohn und dem Monatslohn, den er in der bisherigen Lohngruppe zuletzt bezogen hat. Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung. Bei Unfällen und Berufskrankheiten, die unverschuldet eintreten, wird die Ausgleichszulage nach Satz 1 unabhängig von der Beschäftigungszeit gezahlt.

## § 60

### Jubiläumszuwendungen

(1) Der Mitarbeiter erhält eine Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Dienstzeit (§ 24)

von 25 Jahren in Höhe von 310,-- €

von 40 Jahren in Höhe von 410,-- €

von 50 Jahren in Höhe von 510,-- €

Zur Dienstzeit im Sinne des Satzes 1 rechnen auf Antrag auch die Zeiten, die bei dem Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger in einem Beschäftigungsverhältnis vor Vollendung des achtzehnten Lebensjahres oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind, sofern sie nicht vor einem Ausscheiden nach § 24 Abs. 3 liegen. Zeiten in einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters werden in vollem Umfang berücksichtigt.

(2) Ist bereits aus Anlaß einer nach anderen Bestimmungen, insbesondere nach § 11 der Vergütungsordnung für kirchliche Mitarbeiter im Bereich der früheren Region Ost (Anlage 2 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst in der Fassung der Anlage zur Tarifvertragsordnung vom 16. November 1991, [KABl. S. 162, 166] oder in einer früheren Fassung) erfolgten Berechnung eine Jubiläumszuwendung gewährt worden, so ist sie auf die Jubiläumszuwendung nach Absatz 1 anzurechnen. Dabei stehen gleich

das frühere 20jährige Dienstjubiläum dem Dienstjubiläum gemäß Absatz 1 nach einer Dienstzeit von 25 Jahren,

das frühere 30jährige Dienstjubiläum dem Dienstjubiläum gemäß Absatz 1 nach einer Dienstzeit von 40 Jahren,

das frühere 40jährige Dienstjubiläum gemäß § 11 der Vergütungsordnung für kirchliche Mitarbeiter im Bereich der früheren Region Ost dem Dienstjubiläum gemäß Absatz 1 nach einer Dienstzeit von 50 Jahren.

(3) Vollendet ein Mitarbeiter während der Zeit eines unbezahlten Sonderurlaubs nach § 69 Abs. 2, für den der Arbeitgeber nach § 69 Abs. 3 Satz 2 vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Dienstzeit nach Absatz 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Beschäftigungszeit gewährt.

## **§ 61**

### **Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen**

Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen werden die in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg jeweils geltenden Bestimmungen angewendet. Aufwendungen im Sinne des § 9 der Beihilfenvorschriften (Bund) sind nicht beihilfefähig.

Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiter erhalten von der nach den Beihilfenvorschriften errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu einer Vollbeschäftigung entspricht.

## **§ 62**

### **Sterbegeld**

(1) Beim Tode des Mitarbeiters, der zur Zeit seines Ablebens nicht nach § 69 für eine längere Zeit als 3 Wochen beurlaubt gewesen ist und dessen Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht nach § 77 Abs. 1 Unterabs. 2 geruht hat, erhalten

- a) der überlebende Ehegatte,
- b) die Abkömmlinge des Mitarbeiters

Sterbegeld.

(2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

- a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Ablebens des Mitarbeiters mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist,
- b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) Als Sterbegeld werden für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats, ggf. einschließlich des Sterbetages, und für weitere zwei Monate die Dienstbezüge des Verstorbenen gewährt. Hat der Mitarbeiter zur Zeit seines Todes wegen Ablaufs der Frist des § 57 Abs. 2 keine den Dienstbezügen oder der Urlaubsvergütung entsprechenden Krankenbezüge mehr erhalten oder hat die Mitarbeiterin zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bezogen, werden als Sterbegeld Bezüge in einer Höhe gewährt, als hätte zum Zeitpunkt des Todes

Anspruch auf volle Dienstbezüge bestanden. Das Sterbegeld wird in einer Summe gezahlt.

(4) Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

(5) Die Zahlung an einen der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. Sind Berechtigte nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(6) Wer den Tod des Mitarbeiters vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf Sterbegeld.

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Absatz 1 oder Absatz 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

## **Abschnitt XII**

### **Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungentschädigung**

#### **§ 63**

#### **Reisekostenvergütung**

Für die Gewährung von Reisekosten werden die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen insoweit entsprechend angewendet, als der Mitarbeiter keinen Anspruch auf volle Erstattung dieser Kosten durch eine andere Stelle nach staatlichen Gesetzen hat. § 13 Satz 2 gilt entsprechend.

#### **§ 64**

#### **Umzugskostenvergütung, Trennungentschädigung**

Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungentschädigung werden die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen insoweit entsprechend angewendet, als der Mitarbeiter keinen Anspruch auf volle Erstattung dieser Kosten durch eine andere Stelle nach staatlichen Gesetzen hat. § 13 Satz 2 gilt entsprechend.

## **Abschnitt XIII**

#### **§ 65**

#### **Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

Der Mitarbeiter wird bei Erfüllung der hierfür bestehenden Voraussetzungen zur Erlangung einer Anwartschaft auf zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt versichert. Die Bedingungen dieser zusätzlichen Altersversorgung ergeben sich aus der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse. Ob und inwieweit Mitarbeiter, die nicht bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt versichert sind und dort auch nicht mehr versichert werden können, zusatzversorgungsberechtigt sind, richtet sich nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Zusatzversorgung der nicht bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt versicherten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Ordnung der kirchlichen Zusatzversorgung - ZVO EKIBB) vom 30. Mai 1994.

### **Übergangsbestimmung:**

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

## **§ 65 a**

### **Anspruch auf Entgeltumwandlung**

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

Die Durchführung des Anspruchs erfolgt durch die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Darmstadt gemäß den Bedingungen, die sich aus der Satzung der Kasse ergeben.

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

Für diese Mitarbeiter erfolgt die Durchführung des Anspruchs durch die VERKA - Kirchliche Pensionskasse VVaG - gemäß dem zwischen dieser und der Evangelischen Kirche in Deutschland geschlossenen Rahmenvertrag vom

15.11.1996 und dem 1. Nachtrag hierzu vom 28.6.2002/2.7.2002, dem die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg beigetreten ist.

## **Abschnitt XIV**

### **Urlaub, Arbeitsbefreiung**

#### **§ 66**

#### **Erholungsurlaub**

(1) Der Mitarbeiter erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf einer Wartezeit von sechs Monaten, bei Jugendlichen nach Ablauf einer Wartezeit von drei Monaten nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, daß der Mitarbeiter vorher ausscheidet.

(3) Der Mitarbeiter, der in unmittelbarem Anschluß an ein Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber eingestellt wird, erhält den im laufenden Urlaubsjahr noch nicht verbrauchten Urlaub vom neuen Arbeitgeber.

(4) Urlaub, der dem Mitarbeiter in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in sein jetziges Arbeitsverhältnis fallen, wird auf den Urlaub angerechnet.

(5) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Er kann auf Wunsch des Mitarbeiters geteilt werden; dabei soll jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, daß der Mitarbeiter mindestens für drei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

(6) Erkrankt der Mitarbeiter während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Mitarbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 57 a Abs. 1 gilt entsprechend. Der Mitarbeiter hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.

(6a) Der vom Mitarbeiter im Anschluß an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 57 Abs. 1 Unterabs. 2) verlangte Urlaub ist zu gewähren.

(7) 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. Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht gemäß Satz 3 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten. § 17 Abs. 2 des Bundeserziehungsgeldgesetzes bleibt unberührt.

Läuft die Wartezeit (Absatz 2) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten.

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.

(8) Mitarbeiter, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren für die Tage der Erwerbstätigkeit den Anspruch auf die Bezüge.

**Protokollnotiz zu Absatz 3:**

Die Protokollnotiz zu § 31 Abs. 6 gilt entsprechend.

**§ 66 a**

**Urlaubsvergütung in Fällen, in denen nicht in Monatsbeträgen festgelegte unständige Teile der Bezüge zu berücksichtigen sind**

(1) Mitarbeiter, denen in dem nach den folgenden Absätzen maßgebenden Berechnungszeitraum nicht in Monatsbeträgen festgelegte Teile der Bezüge zustanden, erhalten eine Urlaubsvergütung, die einen nach Maßgabe des § 45 Abs. 1 zu den Dienstbezügen im Sinne von § 66 Abs. 1 Satz 1 hinzutretenden Aufschlag für jeden Urlaubstag einschließt.

(2) Der Aufschlag beträgt 108 v.H. des Tagesdurchschnitts des vorangegangenen Kalenderjahres der nicht in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, der nicht durch entsprechende Arbeitsbefreiung ausgeglichenen Zeitzuschläge nach § 43 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b und c, der Überstundenvergütungen (ausgenommen eine etwaige Überstundenpauschalvergütung) und des Zeitzuschlags nach § 43 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a für ohne Berücksichtigung dieses Zuschlags ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 44 Abs. 2 Satz 1 sowie der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.

(3) Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder erst in dem laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für den Aufschlag an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden abgerechneten vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

(4) Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit nichtvollbeschäftigter Mitarbeiter (§ 44) oder bei vollbeschäftigten Mitarbeitern deren sich aus § 17 Abs. 1 bis 4 und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu ergebende regelmäßige Arbeitszeit - mit Ausnahme allgemeiner Veränderungen der Arbeitszeit -, sind Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden abgerechneten vollen Kalendermonate. Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Vergütungs- oder Lohnerhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag nach Absatz 2 um 80 v.H.

des von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatzes der allgemeinen Vergütungserhöhung.

**Protokollnotizen:**

1. Zu den Zulagen im Sinne des Absatzes 2 gehören nicht Leistungen, die auf Grund des § 63 und der dort genannten Bestimmungen gezahlt werden.
2. Der Tagesdurchschnitt nach Absatz 2 beträgt bei der Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage  $3/65$ , bei der Verteilung auf sechs Tage  $1/26$  des Monatsdurchschnitts aus der Summe der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 43 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b und c, der Überstundenvergütungen, des Zeitzuschlags nach § 43 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a für ohne Berücksichtigung dieses Zuschlags ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 44 Abs. 2 Satz 1, der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und der Vergütungen für Rufbereitschaft, die für das vorangegangene Kalenderjahr zugestanden haben. Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weder auf fünf noch auf sechs Tage verteilt, ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Kalenderjahres. Bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts bleiben die Kalendermonate unberücksichtigt, für die dem Mitarbeiter weder Vergütung oder Lohn noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge zugestanden haben. Außerdem bleibt bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts die Zeit vor dem Beginn des dritten vollen Kalendermonats des Bestehens des Arbeitsverhältnisses unberücksichtigt.  
  
Sind nach Absatz 3 oder Absatz 4 Berechnungszeitraum die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden abgerechneten vollen Kalendermonate, treten diese an die Stelle der Kalendermonate des vorangegangenen Kalenderjahres. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. zu Beginn des Zeitraums, von dem an die Arbeitszeit geändert worden ist.
3. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in Absatz 2 genannten Bezüge. Solange die Monatspauschale zusteht, sind die entsprechenden Bezüge bei der Errechnung des Aufschlags nicht zu berücksichtigen. Steht die Monatspauschale nicht mehr zu, sind für die bisher pauschalierten Bezüge Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach Wegfall der Monatspauschale und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate.
4. Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 stehen dem Beginn des Urlaubs gleich
  - a) ein freier Tag nach § 17 a,
  - b) der Zeitpunkt, von dem an nach § 57 Krankenbezüge zu zahlen sind,
  - c) *gestrichen*



- d) der Erste des Kalendermonats, nach dem die Sonderzuwendung zu bemessen ist.

## § 67

### Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Die Dauer des Erholungsurlaubs richtet sich nach dem Lebensalter; sie beträgt bei einem Mitarbeiter, dessen durchschnittliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche)

bis zum vollendeten	30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
bis zum vollendeten	40. Lebensjahr	29 Arbeitstage,
nach dem vollendeten	40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

(2) Der Bemessung des Urlaubs ist das Lebensalter zugrunde zu legen, in dem sich der Mitarbeiter am letzten Tag des Kalenderjahres befindet.

(3) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 69, einer Elternzeit gemäß dem zweiten Abschnitt des Bundeserziehungsgeldgesetzes oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 77 Abs. 1 Unterabs. 2 um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt im Falle einer Elternzeit, wenn der Mitarbeiter während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet, sowie für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke beruflicher Fortbildung, wenn eine Anerkennung des dienstlichen Interesses nach § 69 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.

(4) Arbeitstage im Sinne dieser Urlaubsregelung sind alle Kalendertage, an denen der Mitarbeiter regelmäßig zu arbeiten hat, mit Ausnahme der auf Arbeitstage entfallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Soweit der Mitarbeiter regelmäßig an mehr oder an weniger als fünf Tagen pro Woche zu arbeiten hat, erhöht oder verringert sich der Urlaub entsprechend dem Verhältnis der durchschnittlichen Zahl tatsächlicher Arbeitstage pro Woche zu der Fünftagewoche. Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Urlaubstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs nach den vorstehenden Sätzen ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt. Als Urlaubstage rechnen alle Wochentage, an denen der Mitarbeiter sonst regelmäßig gearbeitet hat oder hätte arbeiten müssen.

(5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Im Falle des Ausscheidens nach erfüllter Wartezeit (§ 66 Abs. 2) in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres beträgt der Urlaub jedoch mindestens 20 Arbeitstage. Wird ein voller Beschäftigungsmonat nicht erreicht, besteht kein Urlaubsanspruch. Scheidet der Mitarbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 77) oder durch Erreichung der

Altersgrenze (§ 78 Abs. 1) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Der vorstehende Satz gilt nicht, wenn der Urlaub nach Absatz 3 zu vermindern ist.

(6) Vor Anwendung der Absätze 3 und 5 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX zusammenzurechnen. Unbeschadet des Absatzes 4 Satz 4 werden Bruchteile von Urlaubstagen - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

## § 67 a

### Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) Der Mitarbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 17 Abs. 10 Unterabs. 4) vorsieht und dabei in einem Urlaubsjahr in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält Zusatzurlaub.

Unterabsatz 1 gilt auch, wenn Wechselschichten nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

(2) Der Zusatzurlaub nach Absatz 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei einer Fünftageweche	bei einer Sechstageweche	im Kalenderjahr
an mindestens		
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag,
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage,
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage,
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage.

Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Schicht begonnen hat.

(3) Der Mitarbeiter, der die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(4) Der Mitarbeiter, der die Voraussetzungen der Absätze 1 und 3 nicht erfüllt, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für den Mitarbeiter, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 17 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Die Absätze 3 und 4 gelten nicht im Falle der nach § 17 Abs. 2 Buchst. c verlängerten regelmäßigen Arbeitszeit.

(7) Der Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 4 darf insgesamt vier - in den Fällen des Absatzes 5 fünf - Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(8) Bei nichtvollbeschäftigten Mitarbeitern ist die Zahl der in den Absätzen 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 67 Abs. 4 Satz 2 und Absatz 6 zu ermitteln.

(9) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

(10) Die Absätze 1 bis 8 gelten nicht für Mitarbeiter, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. Ist die Arbeitsleistung in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 8 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht jedoch für Zeiten der Arbeitsbereitschaft und für Ruhezeiten).

### **Protokollnotiz zu Absatz 2:**

Bei einer anderweitigen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

## **§ 68**

### **Zusatzurlaub**

(1) Nimmt der Mitarbeiter auf ausdrückliches Verlangen seines Arbeitgebers aus besonderen dienstlichen Gründen seinen Urlaub ganz oder teilweise in der Zeit vom 1. November bis 30. April, so wird ihm für mindestens zehn zusammenhängende Arbeitstage ein einmaliger Zusatzurlaub von zwei Arbeitstagen im Winterhalbjahr gewährt. Dieser Zusatzurlaub wird nur im Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub gewährt, auf den er entfällt.

(2) Mitarbeiter, die regelmäßig an Sonntagen und Wochenfeiertagen arbeiten müssen, ohne Anspruch auf einen Zeitzuschlag gemäß § 18 Abs. 3 zu haben, erhalten einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen im Kalenderjahr.

(3) Der Zusatzurlaub für behinderte Menschen richtet sich nach dem SGB IX.

**Protokollnotiz zu Absatz 2:**

Die Voraussetzungen sind erfüllt, wenn der Mitarbeiter an mindestens 30 Sonntagen und Wochenfeiertagen im Jahr - ohne Anspruch auf einen Zeitzuschlag gemäß § 18 Abs. 3 - zu arbeiten hat.

## **§ 69**

### **Sonderurlaub**

(1) Mitarbeitern soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

(2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabs. 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen bzw. betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 23. Hiervon abweichend wird in den Fällen des Absatzes 2 die Zeit des Sonderurlaubs auf die Beschäftigungszeit angerechnet, wenn und soweit der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

**Protokollnotiz:**

Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

## **§ 70**

## Urlaubsabgeltung

(1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 76) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 77) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 77 Abs. 1 Unterabs. 2 zum Ruhen kommt.

Ist dem Mitarbeiter wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Mitarbeiter nach gesetzlichen Vorschriften, insbesondere dem Bundesurlaubsgesetz, bei Anwendung des § 67 Abs. 5 Satz 1 noch zustehen würde.

(2) Die Geldabfindung beträgt bei einer Fünftageweche 3/65, bei einer Sechstageweche 1/26 der monatlichen Dienstbezüge für jeden abzugeltenden Urlaubstag. In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

Bei Mitarbeitern, denen für die abzugeltenden Urlaubstage eine Urlaubsvergütung gemäß § 66 a zugestanden hätte, wird der Abgeltungsbetrag auf der Grundlage der Urlaubsvergütung ermittelt, die zu zahlen gewesen wäre, wenn der Mitarbeiter während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte.

(3) Die Urlaubsabgeltung unterbleibt, wenn der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluß in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder außerkirchlichen öffentlichen Dienstes im Sinne von § 24 Abs. 2 übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

## § 71

### Arbeitsbefreiung in besonderen Fällen

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Mitarbeiter unter Fortzahlung der Dienstbezüge einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

1. Eheschließung des Mitarbeiters mit kirchlicher Trauung, falls diese nicht an einem arbeitsfreien Tag stattfindet, 1 Arbeitstag,
2. Taufe oder Konfirmation eines Kindes des Mitarbeiters, falls diese nicht an einem arbeitsfreien Tag stattfindet, 1 Arbeitstag,
3. Niederkunft der Ehefrau 1 Arbeitstag,
4. Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage,
5. Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an 1 Arbeitstag,

- einen anderen Ort
- |    |   |                                       |
|----|---|---------------------------------------|
| 6. | 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum   | 1 Arbeitstag,                         |
| 7. | schwere Erkrankung  |                                       |
|    | a) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt,   | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr,         |
|    | b) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,  | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr, |
|    | c) einer Betreuungsperson, wenn der Mitarbeiter deshalb die Betreuung 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 Buchstaben a und b die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
- |    |  |  |
|----|--|--|
| 8. | Ärztliche Behandlung des Mitarbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muß,  | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten, |
| 9. | Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen derselben Dienststelle, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, | für die erforderliche Dauer.   |

(2) Bei einer gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsbefreiung zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, die nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach deren Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuß auf die Leistungen der Kostenträger. Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

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

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

(3) Bei Arbeitsversäumung, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverschiebung ausgeglichen werden kann, werden die Dienstbezüge für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

(4) Den gewählten Vertretern der Mitarbeitervereinigungen kann für Tagungen der satzungsgemäßen Organe oder überregionaler Zusammenschlüsse auf Anfordern der vertragschließenden Mitarbeitervereinigungen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge bis zu fünf Arbeitstagen im Jahr gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Belange dem entgegenstehen.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg soll auf Anfordern einer der Tarifvertragsparteien Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge in dem erforderlichen Umfang gewährt werden. In Ausnahmefällen kann den Mitgliedern der Verhandlungskommissionen der Mitarbeitervereinigungen auch für die Vorbereitung der Tarifverhandlungen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt werden.

(5) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu 3 Tagen gewähren.

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

#### ***Protokollnotiz zu Absatz 5:***

Zu den „begründeten Fällen“ im Sinne des Absatzes 5 Unterabs. 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

## **Abschnitt XV**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **§ 72**

#### **Ordentliche Kündigung**

(1) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsschluß. Die Kündigung kann bis zum Ende der Probezeit, gegebenenfalls mit Wirkung zum Ende des folgenden Kalendermonats, erfolgen.

(2) Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr	6 Wochen,
von mehr als 1 Jahr	2 Monate,
von mindestens 3 Jahren	3 Monate,
von mindestens 6 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(3) Für Mitarbeiter unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsschluß.

## § 73

### **Außerordentliche Kündigung**

(1) Der Arbeitgeber und der Mitarbeiter sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung aller Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Ein wichtiger Grund, der zur außerordentlichen Kündigung führen kann, ist auch der Austritt aus der evangelischen Kirche.

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

(3) Vor der Entscheidung über die Kündigung durch den Arbeitgeber soll dem Mitarbeiter Gelegenheit zur Äußerung gegeben werden.

#### **Protokollnotizen zu Absatz 1 Satz 3:**

1. Eine fristlose Kündigung setzt voraus, daß unter Berücksichtigung aller Umstände auch die nur vorübergehende Weiterbeschäftigung im kirchlichen Dienst dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist.
2. In den Fällen, in denen der Mitarbeiter bei seiner Einstellung einer anderen christlichen Kirche angehörte, steht ein Austritt aus dieser Kirche dem Austritt aus der evangelischen Kirche gleich, soweit der Austritt nicht lediglich dem Übertritt in die evangelische Kirche dient.



## **§ 74**

### **Unkündbare Mitarbeiter**

(1) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 23) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist der Mitarbeiter unkündbar.

(2) Die Unkündbarkeit gilt nicht bei Austritt aus der evangelischen Kirche.

(3) Dem unkündbaren Mitarbeiter kann aus in seiner Person oder seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen gekündigt werden.

(4) Wenn es aus betriebsbedingten Gründen notwendig ist, die bisherige vertraglich vereinbarte Arbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten Mitarbeiters mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 40 v.H. einer Vollbeschäftigung zu erhöhen und dies für den Mitarbeiter zumutbar ist, kann das Arbeitsverhältnis auch mit diesem Ziel gekündigt werden.

(5) Wenn ein unkündbarer Mitarbeiter im Falle einer wesentlichen Einschränkung oder Auflösung seiner Dienststelle oder Einrichtung oder des Arbeitszweiges, in dem er bisher tätig war, aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht mehr zu den bisherigen Vertragsbedingungen beschäftigt werden kann, kann ihm zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe gekündigt werden. Diese Herabgruppierungskündigung ist jedoch nur bei Mitarbeitern zulässig, die in die Vergütungsgruppe V c, in die Vergütungsgruppe Kr. VI, in die Lohngruppe 9 oder in eine höhere Vergütungs- oder Lohngruppe eingruppiert sind und noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben. § 74 a Abs. 1 Sätze 2 und 3 und § 74 b gelten entsprechend.

Ist auch die Weiterbeschäftigung zu entsprechend veränderten Bedingungen bei dem bisherigen Arbeitgeber nicht möglich, so kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden, wenn dem Mitarbeiter gleichzeitig eine zumutbare, im wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages nachgewiesen wird, in der er die bisherige Vergütungs- oder Lohngruppe behält oder um höchstens eine Gruppe niedriger eingruppiert ist. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

Die Herabgruppierung gemäß dem Unterabsatz 1 oder im Falle des Unterabsatzes 2 in Verbindung mit der Protokollnotiz Nr. 1 ist innerhalb der fortgesetzten ununterbrochenen Tätigkeit in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg nur einmal zulässig.

(6) Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungs- oder Lohngruppe kündigen, wenn der Mitarbeiter dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeiten zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzung für seine Eingruppierung in die bisherige Vergütungs- oder Lohngruppe bilden, und ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Vergütungs- oder Lohngruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

- a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung herbeigeführt worden ist, ohne daß der Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder
- b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder der geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 23) von mindestens 20 Jahren beruht und der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(7) Die Kündigungsfrist beträgt in den Fällen der Absätze 5 und 6 sechs Monate zum Schluß eines Kalenderjahres.

(8) Lehnt der Mitarbeiter im Falle des Absatzes 5 Unterabs. 1 oder im Falle des Absatzes 6 die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen Vertragsbedingungen oder im Falle des Absatzes 5 Unterabs. 2 die Aufnahme der Tätigkeit entsprechend der ihm nachgewiesenen Beschäftigungsmöglichkeit oder den Eintritt in das neue Arbeitsverhältnis ab, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist.

### **Protokollnotizen:**

#### 1. Zu Absatz 1 und Absatz 6 Satz 2 Buchst. b:

(1) Bei Mitarbeitern, die in unmittelbarem Anschluß an eine Tätigkeit bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg eingestellt worden sind, werden die vorausgegangenen ohne Unterbrechung aneinander anschließenden Zeiten der unter diesen Tarifvertrag fallenden beruflichen Tätigkeit bei anderen kirchlichen Arbeitgebern der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg für die Feststellung der Unkündbarkeit bei der Beschäftigungszeit mitgerechnet. § 69 Abs. 3 gilt entsprechend. Die Unkündbarkeit tritt jedoch frühestens mit dem Zeitpunkt ein, zu dem das zuletzt begründete Arbeitsverhältnis drei Jahre besteht. Diese Einschränkung gilt nicht, wenn der Mitarbeiter aus den in § 74 Abs. 5 genannten Gründen seinen Arbeitsplatz innerhalb der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg gewechselt hat. Im übrigen gilt die Protokollnotiz zu § 31 Abs. 6.

(2) Scheidet ein Mitarbeiter nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von mindestens drei Jahren aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde aus dem kirchlichen Dienst in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg aus und nimmt er in einem Zeitraum von sechs Monaten - ohne zwischenzeitlich einer anderen entgeltlichen Beschäftigung nachgegangen zu sein - wieder eine berufliche Beschäftigung bei einem von diesem Tarifvertrag erfaßten kirchlichen Arbeitgeber auf, so gilt die Tätigkeit in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg als nicht unterbrochen. Der Mitarbeiter hat das Ausscheiden nicht zu vertreten, wenn er weder aus seinem Verschulden noch auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist oder wenn er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues bzw. Verlustes seines Arbeitsplatzes oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat.

(3) Scheidet der Mitarbeiter aus der beruflichen Tätigkeit in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg aus, um die in seinem Haushalt lebenden noch nicht schulpflichtigen Kinder zu versorgen, und nimmt er in einem Zeitraum von sechs Jahren - ohne zwischenzeitlich einer anderen entgeltlichen Beschäftigung bei einem Arbeitgeber außerhalb der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg nachgegangen zu sein - wieder eine Beschäftigung bei einem von diesem Tarifvertrag erfaßten kirchlichen Arbeitgeber auf, so gilt die berufliche Tätigkeit als nicht unterbrochen.

(4) Beschäftigungszeiten bei kirchlichen Arbeitgebern der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg, die vor einer vom Mitarbeiter verschuldeten außerordentlichen Kündigung liegen, werden auch bei unmittelbarem Anschluß eines neuen kirchlichen Arbeitsverhältnisses bei der Feststellung der ununterbrochenen beruflichen Beschäftigung nicht berücksichtigt.

In den Fällen der Absätze 2 und 3 dieser Protokollnotiz rechnet der Zeitraum zwischen den Beschäftigungsverhältnissen bei der Feststellung der Zeit der beruflichen Tätigkeit in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg nicht mit.

(5) Die Berücksichtigung früherer Tätigkeitszeiten bei anderen kirchlichen Arbeitgebern setzt voraus, daß für das jeweilige Arbeitsverhältnis der KMT oder die diesem vorausgegangenem und durch ihn ersetzten Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts galten.

## 2. Zu Absatz 2:

Die Protokollnotiz Nr. 2 zu § 73 Abs. 1 gilt entsprechend.

### **§ 74 a**

#### **Arbeitsplatzsicherung für noch nicht unkündbare Mitarbeiter**

(1) Wird ein Mitarbeiter, der noch nicht im Sinne des § 74 unkündbar ist, von einer Rationalisierungsmaßnahme oder einer sonstigen Einschränkung seines Arbeitsbereiches betroffen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm einen im wesentlichen gleichwertigen oder, falls ein solcher nicht zur Verfügung steht, einen zumutbaren anderen Arbeitsplatz anzubieten. Soweit die Übernahme eines anderen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber eine qualifizierte Arbeitseinweisung oder eine Umschulung voraussetzt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Mitarbeiter, der eine Beschäftigungszeit (§ 23) von mindestens drei Jahren zurückgelegt hat, für die Dauer von längstens sechs Monaten die Einarbeitung oder Umschulung zu ermöglichen. Der Mitarbeiter ist in diesem Fall für die zur Umschulung erforderliche Zeit von der Arbeit freizustellen.

(2) Wenn der Arbeitgeber über einen Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 nicht verfügt, ist er verpflichtet, sich für den Mitarbeiter, der eine Beschäftigungszeit (§ 23) von mindestens drei Jahren zurückgelegt hat, um eine zumutbare Beschäftigung bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber oder bei einem Arbeitgeber des außerkirchlichen öffentlichen Dienstes zu bemühen.

(3) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur ausgesprochen werden, wenn der Arbeitgeber über keinen geeigneten anderen Arbeitsplatz im Sinne von Absatz 1 verfügt und er sich nachweisbar bemüht hat, dem Mitarbeiter eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne von Absatz 2 zu verschaffen oder der Mitarbeiter einen ihm vom Arbeitgeber angebotenen Arbeitsplatz im Sinne von Absatz 1 nicht annimmt oder eine ihm angebotene entsprechende Umschulungsmaßnahme ablehnt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 72 Abs. 2 eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(4) Der Mitarbeiter, der aus einem der in Absatz 1 Satz 1 genannten Gründe auf Veranlassung seines Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder auf Grund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf seinen Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

### **Protokollnotiz:**

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Mitarbeiter einen anderen gleichwertigen oder geeigneten Arbeitsplatz anzubieten, beinhaltet insbesondere, daß freie oder frei werdende Arbeitsplätze vorrangig dem von der Einschränkung seines bisherigen Arbeitsbereichs betroffenen Mitarbeiter angeboten werden.

## **§ 74 b**

### **Vergütungssicherung**

(1) Hat ein Mitarbeiter, bei dem im Sinne des § 74 a Abs. 1 Satz 1 eine Veränderung in der Beschäftigung und als Folge dessen eine Verminderung der Dienstbezüge eintritt, eine Beschäftigungszeit (§ 23) von mindestens 10 Jahren zurückgelegt, so erhält er in dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis zu dem bisherigen Arbeitgeber eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den bisherigen und den neuen Dienstbezügen (§ 26). Die persönliche Zulage vermindert sich, wenn der Mitarbeiter beim Wechsel der Beschäftigung das 50. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um die Hälfte der sich aus einer allgemeinen Erhöhung der Vergütungen und Löhne ergebenden Mehrbeträge, in den übrigen Fällen um die vollen Mehrbeträge aus einer allgemeinen Erhöhung der Vergütungen und Löhne. Die persönliche Zulage vermindert sich ferner um den Erhöhungsbetrag aus einer späteren höheren Eingruppierung des Mitarbeiters oder aus der Gewährung einer höheren Zulage im Sinne der §§ 37 bis 41, die mit der Übertragung einer anderen Tätigkeit verbunden ist. Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftigen Grund ablehnt.

(2) Bei einer Beschäftigungszeit von weniger als zehn, aber mindestens drei Jahren gilt Absatz 1 mit der Einschränkung, daß die Zulage für längstens sechs Monate gewährt wird.

(3) Die persönliche Zulage ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 62), des Übergangsgeldes (§ 80) und der Sonderzuwendung (§§ 54 und 55) zu berücksichtigen.

(4) Absatz 1 gilt nicht, wenn der Mitarbeiter seine Zustimmung zu einer zumutbaren Maßnahme im Sinne von § 74 a Absatz 1 Satz 2 willkürlich verweigert oder die Maßnahme aus einem von ihm zu vertretenden Grunde abbricht.

### **§ 74 c**

#### **Abfindung**

(1) Der Mitarbeiter, der aus einem der in § 74 a Abs. 1 Satz 1 genannten Gründe auf Veranlassung seines Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder auf Grund einer Kündigung durch den Arbeitgeber ausscheidet und zu diesem Zeitpunkt eine Beschäftigungszeit (§ 23) von mindestens drei Jahren zurückgelegt hat, erhält eine Abfindung.

Die Abfindung beträgt bei einer Beschäftigungszeit

von mindestens	3 Jahren	das Zweifache,
von mehr als	5 Jahren	das Dreifache,
von mehr als	7 Jahren	das Vierfache,
von mehr als	8 Jahren	das Fünffache,
von mehr als	9 Jahren	das Sechsfache,
von mehr als	10 Jahren	das Siebenfache,
von mehr als	11 Jahren	das Achtfache,
von mehr als	12 Jahren	das Neunfache,
von mehr als	13 Jahren	das Zehnfache,
von mehr als	14 Jahren	das Elfache

der am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Dienstbezüge (§ 26).

(2) Ein Anspruch auf Abfindung besteht nicht, wenn

1. die Kündigung aus einem von dem Mitarbeiter zu vertretenden Grunde (z.B. Ablehnung einer angebotenen zumutbaren Tätigkeit bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber oder bei einem Arbeitgeber des außerkirchlichen öffentlichen Dienstes, willkürliche Ablehnung einer Umschulung) erfolgt ist oder
2. der Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, weil er von einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder außerkirchlichen öffentlichen Dienstes übernommen wird.

(3) Neben der Abfindung wird Übergangsgeld (§ 80) nicht gewährt.

### **§ 75**

#### **Schriftform der Kündigung**

Kündigungen bedürfen der Schriftform. Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben. § 73 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

## **§ 76**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung**

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).

## **§ 77**

### **Beendigung oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**

(1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, daß der Mitarbeiter erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Mitarbeiter eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis endet. Soweit im Falle einer wiederholten Bewilligung der befristeten Rente das Arbeitsverhältnis ununterbrochen länger als drei Jahre ruhen würde, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dritten Jahres ab Beginn der Rentengewährung. Der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis bei Wegfall der befristeten Rente fortbesteht, ist verpflichtet, einen ihm angebotenen zumutbaren anderen Arbeitsplatz bei dem bisherigen oder bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber zu übernehmen, wenn eine Weiterbeschäftigung in seiner früheren Tätigkeit bei dem bisherigen Arbeitgeber nicht möglich ist und ihm im Falle eines Arbeitgeberwechsels zugesichert wird, daß ihm die in dem bisherigen Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Wegfalls der Rente erreichten tariflichen Rechte und Anwartschaften gewahrt bleiben. Lehnt der Mitarbeiter die ihm angebotene zumutbare neue Tätigkeit ab, kann das Arbeitsverhältnis auch dann gekündigt werden, wenn der Mitarbeiter im Sinne von § 74 unkündbar ist. Im übrigen bleiben die Vorschriften der §§ 74 bis 74 c unberührt.

Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes oder eines von der

Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg bestellten Vertrauensarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

(2) Erhält der Mitarbeiter keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Mitarbeiters nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 72), des unkündbaren Mitarbeiters (§ 74) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes oder des von der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg bestellten Vertrauensarztes an den Mitarbeiter. Der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. In den Fällen des Absatzes 1 Satz 3 tritt an die Stelle der Zustellung des Rentenbescheides der Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Absatz 1 Unterabsatz 2 gilt entsprechend.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Mitarbeiter, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Liegt bei einem Mitarbeiter, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX<sup>3</sup> erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

(5) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Mitarbeiter, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1 oder Absatz 2 bereits unkündbar war, auf Antrag bei seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

### **Protokollnotizen zu den Absätzen 1 und 2:**

1. Absatz 1 Unterabsatz 2 gilt entsprechend für den in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherten Mitarbeiter, dessen verminderte Erwerbsfähigkeit nach Absatz 1 Unterabsatz 3 durch Gutachten eines Amtsarztes oder eines von der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg bestellten Vertrauensarztes festgestellt worden ist, wenn er von einer

---

<sup>3</sup> SGB IX, § 92 Erweiterter Beendigungsschutz

*„Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn sie im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt. Die Vorschriften dieses Kapitels über die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung gelten entsprechend.“*

berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne von § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI eine befristete Rente erhält.

2. Als Versorgung im Sinne der Absätze 1 und 2 gelten auch die Zusatzversorgung und das Treuegeld der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg.

## **§ 78**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet hat.

(2) Wird der Mitarbeiter ausnahmsweise weiterbeschäftigt, so ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, daß die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise keine Anwendung finden. Es darf jedoch keine niedrigere Eingruppierung vereinbart werden als die der Vergütungs- oder Lohngruppe, die der Tätigkeit des Mitarbeiters entspricht. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von einem Monat zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung eines von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitgebers oder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag, den Bundes-Angestellentarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, in dem in Absatz 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Mitarbeiter, wenn er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

(3) Absatz 2 Unterabsatz 1 Sätze 2 bis 4 gilt entsprechend für Mitarbeiter, die nach Vollendung des 65. Lebensjahres eingestellt werden.

## **§ 79**

### **Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen**

(1) Bei Kündigung hat der Mitarbeiter Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das auf Antrag auch auf Führung und Leistung zu erstrecken ist.

(2) Der Mitarbeiter ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3) Auf Antrag ist dem Mitarbeiter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungs- oder Lohngruppe und die zuletzt bezogenen Dienstbezüge auszuhändigen.



## **Abschnitt XVI**

### **§ 80**

#### **Übergangsgeld**

(1) Der Mitarbeiter, der nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber von mindestens einem Jahr aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ohne daß dies seinem eigenen Wunsch entspricht oder von ihm selbst verschuldet wurde, erhält ein Übergangsgeld, wenn er seine Erwerbstätigkeit nicht in einem sich anschließenden neuen Beschäftigungsverhältnis fortsetzen und ihm auch keine zumutbare Arbeitsstelle nachgewiesen werden kann. Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinander anschließenden Beschäftigungsverhältnissen im kirchlichen oder außerkirchlichen öffentlichen Dienst im Sinne von § 24 Abs. 2 zurückgelegt sind, ein Viertel der letzten monatlichen Dienstbezüge, mindestens jedoch die Hälfte und höchstens das Vierfache der letzten Dienstbezüge. Ein Ausscheiden auf eigenen Wunsch oder aus eigenem Verschulden liegt nicht vor, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis wegen des mit Sicherheit zu erwartenden Arbeitsplatzverlustes oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung gekündigt oder aufgelöst hat.

(2) Ein Übergangsgeld steht nicht zu, wenn der Mitarbeiter eine Abfindung auf Grund des Kündigungsschutzgesetzes erhält oder auf Grund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird.

(3) Stehen dem Mitarbeiter im Anschluß an sein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis aufgrund eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder (Zusatz-)Versorgung zu, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder ein Tarifwerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel beisteuert oder beigesteuert hat, wird Übergangsgeld nicht gewährt.

(4) Tritt der Mitarbeiter innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist, in ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein, oder wird ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an nicht mehr zu, an dem er das Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können.

(5) Werden dem Mitarbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter Absatz 3 fallen, oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt, oder hätte der Mitarbeiter, der weder Altersruhegeld noch Rente wegen Berufsunfähigkeit bezieht, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel

beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht

- a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,
- b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitzuschlag,
- c) Unfallrenten nach der Reichsversicherungsordnung,
- d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigung für Schaden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,
- e) Blindenhilfe nach § 67 des Bundessozialhilfegesetzes,
- f) Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 8 Abs. 1 Nrn. 1, 2 und 4 BKGG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder auf Grund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BKGG.

(6) Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am sechzehnten eines Monats gezahlt, erstmalig am sechzehnten des auf das Ausscheiden folgenden Monats. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. Vor der Zahlung hat der Mitarbeiter anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach Absatz 5 gewährt werden. Ferner hat er zu versichern, daß er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

(7) Beim Tode des Mitarbeiters wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder die Kinder, für die dem Mitarbeiter Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 3 und 8 BKGG zugestanden hätte, in einer Summe gezahlt. Die Zahlung an einen der nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.

## **Abschnitt XVII**

### **Besondere Vorschriften**

#### **§ 81**

#### **Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)**

Für die Zuweisung von Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen) und für die Bemessung der Dienstwohnungsvergütung (Werkdienstwohnungsvergütung) gelten die für den Arbeitgeber verbindlichen Bestimmungen über Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen).

## **§ 82**

### **Schutzkleidung**

Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über die sonstige Kleidung zum Schutz gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muß geeignet und ausreichend sein.

## **§ 83**

### **Dienstkleidung**

(1) Das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung des Mitarbeiters an den Kosten richten sich nach den entsprechenden kirchlichen Bestimmungen. Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

(2) Die Zahlung eines Entgelts für nicht gewährte Dienstkleidung ist zulässig.

## **§ 84**

### **Sachleistungen**

(1) Sind mit der Beschäftigung des Mitarbeiters Nebenbezüge durch Nutzung von Dienstgrundstücken und dergleichen verbunden, so ist hierfür ein angemessener Betrag zu entrichten.

(2) Für die Bereitstellung von Gerätschaften ist dem Mitarbeiter eine angemessene Entschädigung zu gewähren, sofern der Arbeitgeber ihre Bereitstellung fordert.

## **§ 85**

### **Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften**

Wird in diesem Tarifvertrag auf die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen Bezug genommen, sind die Vorschriften für die Kirchenbeamten der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg anzuwenden.

## **§ 86**

### **Ausschlußfristen**

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt

jedoch frühestens mit der Aushändigung des Arbeitsvertrages. Die Ausschlußfrist gilt nicht für Jubiläumszuwendungen nach § 60.

(2) Für den gleichen Tatbestand reicht die einmalige Geltendmachung der Ansprüche aus, um die Ausschlußfrist auch für später fällig werdende Ansprüche unwirksam zu machen.

## **Abschnitt XVIII**

### **§ 87**

#### **Schlichtungsausschuß**

(1) Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis wird ein Schlichtungsausschuß eingerichtet. Der Schlichtungsausschuß wirkt auf eine gütliche Beilegung des Streites hin. Die Verhandlungen vor dem Schlichtungsausschuß sind nicht öffentlich. Vor einer Verhandlung vor dem Arbeitsgericht soll der Schlichtungsausschuß angerufen werden, es sei denn, beide Parteien verzichten auf die Anrufung. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses hemmt nicht die Frist für die Einreichung der Klage beim Arbeitsgericht.

(2) Über die Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß ist ein Protokoll zu führen, das von den Mitgliedern des Schlichtungsausschusses und, wenn es zu einer gütlichen Einigung kommt, auch von den Parteien unterschrieben werden soll.

(3) Der Schlichtungsausschuß besteht aus zwei Kammern. Jede Kammer setzt sich zusammen aus einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern. Als Beisitzer gehören der Kammer je ein von den vertragschließenden Mitarbeitervereinigungen benannter Arbeitnehmervertreter und ein von der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg benannter Vertreter der kirchlichen Dienststellen an.

(4) Die Vorsitzenden der Kammern des Schlichtungsausschusses und ihre Vertreter müssen die Befähigung zum Richteramt haben und dürfen nicht im Dienst der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg oder einer ihrer Körperschaften, Werke oder Einrichtungen stehen. Sie werden von der Kirchenleitung im Einvernehmen mit den vertragschließenden Mitarbeitervereinigungen für die Dauer von vier Jahren berufen.

(5) Die Beisitzer sollen zu kirchlichen Ämtern in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg wählbar sein. Die vertragschließenden Mitarbeitervereinigungen und das Konsistorium der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg teilen der Geschäftsstelle des Schlichtungsausschusses die Namen der von ihnen als Beisitzer bestimmten Personen mit. In der Regel werden die Beisitzer jeweils für das anhängige Schlichtungsverfahren benannt. Mit Zustimmung der Vorsitzenden der Kammern kann statt dessen der Geschäftsstelle auch eine Namensliste eingereicht werden, auf deren Grundlage die Geschäftsstelle die Einladung des an einem Verfahren mitwirkenden Beisitzers besorgt. Die beiden beteiligten Mitarbeitervereinigungen verständigen sich untereinander darüber, in welcher Weise sie die an den Schlichtungsverfahren mitwirkenden Beisitzer der Arbeitnehmerseite bestimmen.

(6) Ein Mitglied des Schlichtungsausschusses ist von der Ausübung seines Amtes ausgeschlossen, wenn es

- a) selbst Beteiligter ist,
- b) Ehegatte, Verlobter oder Vormund eines Beteiligten ist oder gewesen ist,
- c) mit einem Beteiligten verwandt oder verschwägert ist,
- d) im vorausgegangenen Verfahren mitgewirkt hat, oder
- e) wenn Angelegenheiten der eigenen Dienststelle verhandelt werden.

(7) Die Vorsitzenden der beiden Kammern verständigen sich über eine Geschäftsordnung für den Schlichtungsausschuß, in der insbesondere die Geschäftsverteilung zwischen den Kammern geregelt wird. Die Geschäftsverteilung bedarf der Zustimmung der vertragschließenden Parteien.

(8) Das Konsistorium der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg richtet für den Schlichtungsausschuß eine Geschäftsstelle ein, die auch die anfallenden Schreivarbeiten ausführt.

(9) Die Kosten des Schlichtungsverfahrens mit Ausnahme der den Parteien entstehenden Kosten trägt die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg.

## **Abschnitt XIX**

### **Übergangs- und Schlußvorschriften**

#### **§ 88**

##### **Ersetzung des KMTH-EKiBB(BlnW) durch den KMT**

Dieser Tarifvertrag tritt für die Mitarbeiter im Bereich der früheren Region West der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg, für deren Arbeitsverhältnisse bisher der KMTH-EKiBB(BlnW) galt, an dessen Stelle. Der KMT ist im Sinne der arbeitsvertraglichen Bestimmung, nach der der KMTH-EKiBB(BlnW) als Vertragsinhalt gilt, mit diesem identisch.

#### **§ 89**

##### **Fortgeltung der bisher erreichten Beschäftigungs- und Dienstzeit bei Mitarbeitern, die unter den KMTH-EKiBB(BlnW) fielen**

Bei Mitarbeitern im Bereich der früheren Region West der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg, die bisher unter den KMTH-EKiBB(BlnW) fielen, bleibt innerhalb des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses die vor dem 1. Juli 1993 erreichte Beschäftigungs- und Dienstzeit unberührt.

#### **§ 90**

**Besitzstandswahrung für Mitarbeiter aus dem Bereich der früheren Region Ost,  
bei denen die Anwendung des für sie zutreffenden Gruppenplans aus der  
Anlage 1  
zu diesem Tarifvertrag zu einer niedrigeren Eingruppierung führt**

(1) Für Mitarbeiter aus dem Bereich der früheren Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages noch nicht nach Maßgabe der Rechtsverordnung über die im Bereich der bisherigen Region Ost anzuwendenden Vergütungsgruppenpläne vom 6. März 1992 (KABl. S. 47) auf die seit dem 1. September 1991 bzw. dem 1. Januar 1992 geltenden neuen Gruppenpläne übergeleitet worden sind, bleiben die Bestimmungen der Rechtsverordnung und die Gruppenpläne aus der Anlage zu der Rechtsverordnung für die Zeit bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages weiterhin gültig. Ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages richtet sich die Eingruppierung dieser Mitarbeiter nach den Gruppenplänen der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag.

(2) Stellt sich bei der Überleitung eines Mitarbeiters auf diesen Tarifvertrag heraus, daß die auf der Grundlage der Rechtsverordnung über die im Bereich der bisherigen Region Ost anzuwendenden Vergütungsgruppenpläne erfolgte Eingruppierung fehlerhaft war, ist sie zu berichtigen. Aufgrund der fehlerhaften Eingruppierung vor deren Berichtigung zuviel gezahlte Bezüge werden nicht zurückgefordert, es sei denn, daß dies bei der ursprünglichen Eingruppierung ausdrücklich vorbehalten wurde.

(3) Soweit sich aus der Rechtsverordnung in Verbindung mit den Gruppenplänen dazu oder aus diesem Tarifvertrag eine niedrigere als die bisherige Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter ergibt, wird der Besitzstand wie folgt gewahrt:

1. Sieht der Gruppenplan für den Mitarbeiter einen Bewährungs- oder Zeitaufstieg in die der bisherigen Gruppe entsprechende Vergütungs- oder Lohngruppe vor und erfüllt der Mitarbeiter die Voraussetzungen für den Aufstieg, bleibt die bisherige Eingruppierung mit der Maßgabe bestehen, daß sie als solche im Bewährungs- oder Zeitaufstieg gilt.
2. Erfüllt der Mitarbeiter im Falle eines vorgesehenen Bewährungs- oder Zeitaufstiegs noch nicht die Voraussetzungen für den Aufstieg in die der bisherigen Eingruppierung entsprechende Vergütungs- oder Lohngruppe, hatte er jedoch am 1. Januar 1992 mindestens die Hälfte der vorgesehenen (Bewährungs-)Zeit zurückgelegt, bleibt er in die bisherige Gruppe mit der Maßgabe eingruppiert, daß diese Eingruppierung als solche im Bewährungs- oder Zeitaufstieg gilt. In den Fällen, in denen sich die Eingruppierung in die niedrigere Gruppe erst aus einem Gruppenplan der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag ergibt, tritt an die Stelle des im vorstehenden Satz genannten Datums der 1. Januar 1993.
3. Mitarbeiter, die nach dem für sie geltenden Gruppenplan nicht in ihre bisherige Gruppe eingruppiert werden können oder im Falle eines vorgesehenen Bewährungs- oder Zeitaufstiegs nicht die Voraussetzungen der vorstehenden Nr. 2 erfüllen, sind in die ihrer Tätigkeit und Ausbildung entsprechende Vergütungs- oder Lohngruppe einzugruppiert. Sie erhalten in Höhe der Differenz zwischen den der bisherigen Gruppe und den der niedrigeren neuen

Gruppe entsprechenden Bezügen eine Ausgleichszulage. Diese Ausgleichszulage vermindert sich ab dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages um den Betrag, um den sich die Dienstbezüge aufgrund einer allgemeinen Vergütungs- oder Lohnerhöhung erhöhen. Sie vermindert sich ferner um jede sonstige Erhöhung der Dienstbezüge des Mitarbeiters.

(4) Ist ein Mitarbeiter aufgrund der bisherigen Regelung im kirchlichen Arbeitsrecht als Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis eingruppiert, handelt es sich jedoch bei der ihm übertragenen Tätigkeit um eine Arbeitertätigkeit, für die der Gruppenplan 40 ein entsprechendes Tätigkeitsmerkmal vorsieht, erhält der Mitarbeiter auf sein Verlangen weiterhin Angestelltenbezüge. Absatz 3 gilt mit der Maßgabe entsprechend, daß der Mitarbeiter höchstens in die Vergütungsgruppe einzugruppiert ist, die der für ihn zutreffenden Lohngruppe entspricht; welche Lohngruppe hierbei mit der jeweiligen Vergütungsgruppe vergleichbar ist, richtet sich nach der in § 13 enthaltenen Übersicht. Eine über die bisherige Vergütungsgruppe hinausgehende Eingruppierung ist ausgeschlossen. Der Mitarbeiter kann jederzeit die Überleitung auf den Lohngruppenplan verlangen.

(5) Die sonstigen Bestimmungen der Rechtsverordnung vom 6. März 1992 bleiben im übrigen unberührt.

(6) Die §§ 74 bis 74 c finden keine Anwendung in den Fällen der Neueingruppierung der Mitarbeiter gemäß der Rechtsverordnung vom 6. März 1992 oder nach diesem Tarifvertrag.

## **§ 91**

### **Neufeststellung des Beginns der Bewährungszeit für Mitarbeiter im Bereich der früheren Region West der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg, die unter den KMTH-EKiBB(BInW) fielen**

Soweit von einem unter den bisherigen KMTH-EKiBB(BInW) fallenden Mitarbeiter im Bereich der früheren Region West der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg nach § 29 Abs. 4 dieses Tarifvertrages für den Bewährungsaufstieg anrechnungsfähige Tätigkeitszeiten im Bereich der früheren Region Ost oder des früheren Bundes der Evangelischen Kirchen in der DDR zurückgelegt worden sind, werden diese Zeiten nur auf Antrag und nur dann als Bewährungszeit berücksichtigt, wenn der Mitarbeiter die anrechnungsfähige Zeit bis zum 30. Juni 1995 nachweist.

## **§ 91 a**

### **Antragsmöglichkeit für nachträgliche Berücksichtigung von Bewährungszeiten bei früherer Tätigkeit mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 50 v.H. oder 40 v.H. einer Vollbeschäftigung**

In den Fällen, in denen nach dem früheren kirchlichen Arbeitsrecht (Tarifrecht) der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg und der vor Inkrafttreten des § 1 Nr. 5 des 1. KMT-Änderungstarifvertrages vom 29. August 1994 geltenden Fassung des § 29 Abs. 7 KMT für den Bewährungsaufstieg nur Zeiten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 50 v.H. oder mindestens 40 v.H. einer Vollbeschäftigung voll auf die Bewährungszeit angerechnet worden sind, wird auf Antrag des

Mitarbeiters, der spätestens bis zum 30. Juni 1995 zu stellen ist, die Bewährungszeit nach Maßgabe des § 29 Abs. 7 in der seit dem Inkrafttreten des § 1 Nr. 5 des 1. KMT-Änderungstarifvertrages geltenden Fassung neu festgestellt, wenn das Ergebnis für den Mitarbeiter günstiger ist als die dem früheren Recht entsprechende Bewährungszeit.

## **§ 92**

### **Berücksichtigung von früheren Tätigkeitszeiten für den Bewährungs- oder Zeitaufstieg**

Hängt in den Fällen, in denen nach den Gruppenplänen 09, 10, 11, 13, 13a, 30 und 38 der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag eine Verbesserung der Eingruppierungsmöglichkeiten im Vergleich zu den bisherigen Gruppenplänen vorgesehen ist, die Eingruppierung oder der Anspruch auf eine Vergütungs- oder Lohngruppenzulage von der Zeit einer Tätigkeit oder einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- oder Lohngruppe oder der Eingruppierung nach einem bestimmten Merkmal eines Gruppenplanes oder von der Zeit einer Berufstätigkeit ab, wird die vor dem 1. Januar 1993 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn dieser Tarifvertrag bereits seit dem Beginn des ununterbrochenen kirchlichen Dienstes in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg gegolten hätte.

## **§ 93**

### **Besitzstandswahrung für Mitarbeiter, deren Grundvergütung oder Monatslohn sich bei Anwendung des § 31 dieses Tarifvertrages vermindert**

<sup>1</sup> Für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages im Bereich der früheren Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vorhandenen Mitarbeiter ist, soweit dies nicht schon aufgrund des § 4 der bisherigen Vergütungsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst in der Fassung des Artikels 1 der Rechtsverordnung zur Änderung und Ergänzung der Arbeitsvertragsordnung und der Vergütungsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst und über die im Bereich der bisherigen Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg geltenden Vergütungs- und Lohntabellen vom 6. März 1992 (KABl. S. 38) geschehen ist, die Grundvergütung oder der Monatslohn nach Maßgabe des § 31 dieses Tarifvertrages neu festzustellen. <sup>2</sup> Für im Pflegedienst eingesetzte Mitarbeiter der Diakoniestationen und von Alters-, Kranken- und Pflegeheimen ist hiervon abweichend die Grundvergütung nach Maßgabe der Nr. 8 der Sonderregelungen gemäß der Anlage 2 f festzustellen. <sup>3</sup> Soweit sich im Falle der Sätze 1 und 2 für Mitarbeiter, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bereits das 31. oder im Falle der Angestelltenvergütungsgruppen I bis II b das 35. Lebensjahr vollendet hatten, eine niedrigere als die der bisherigen Lebensaltersstufe entsprechenden Grundvergütung ergibt, wird ihnen eine Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zwischen den bisherigen und den künftigen Bezügen gewährt. <sup>4</sup> Diese Ausgleichszulage vermindert sich um die Hälfte des Betrages, um den sich künftig die Dienstbezüge aufgrund einer allgemeinen Vergütungs- oder Lohnerhöhung erhöhen. <sup>5</sup> Sie verringert sich ferner um jede sonstige künftige Erhöhung der Dienstbezüge des Mitarbeiters.



## **§ 93 a**

### **Antragsmöglichkeit für die nachträgliche entsprechende Anwendung des § 31 Abs. 6 Unterabs. 2 in Fällen, in denen Mitarbeiter vor einer Unterbrechungszeit im kirchlichen Dienst beschäftigt waren**

Mitarbeiter, die vor einer Unterbrechungszeit bereits im kirchlichen Dienst im Sinne von § 24 Abs. 1 Buchst. a und b beschäftigt waren, ohne daß für sie Regelungen über die Feststellung der Lebensaltersstufe entsprechend den Grundsätzen des § 31 galten, und Mitarbeiter, für die bei ihrer Einstellung oder Wiedereinstellung die Regelung des § 31 Abs. 6 Unterabs. 2 oder eine entsprechende Regelung nicht zur Anwendung gekommen ist, können bis spätestens zum 31. März 1997 die nachträgliche Anwendung des § 31 Abs. 6 Unterabs. 2 für die Feststellung ihrer Grundvergütungs- oder Monatslohnstufe beantragen. In diesen Fällen wird ggf. für den Zeitpunkt des früheren Ausscheidens aus dem kirchlichen Dienst fiktiv die Lebensaltersstufe zugrunde gelegt, die sich im Falle der Anwendung des § 31 oder entsprechender Regelungen ergeben hätte. Die Grundvergütung oder der Monatslohn nach der entsprechend den vorstehenden Sätzen neu festgestellten Lebensaltersstufe wird jeweils nur mit Wirkung ab dem Antragsmonat gezahlt.

## **§ 94**

### **Besitzstandswahrung für Mitarbeiter, die im Bereich der früheren Region West der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg unter die Ordnung zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der nebenberuflichen Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Berlin West) - ORAN-EKiBB(BInW) - oder unter den Tarifvertrag für C-Kirchenmusiker und andere nebenberufliche Kirchenmusiker in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Berlin West) fielen**

(1) Soweit sich die Grundvergütung oder der Monatslohn eines Mitarbeiters, der bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages unter die ORAN-EKiBB(BInW) fiel und infolge des Wegfalls der Regelung des § 8 Abs. 2 der ORAN-EKiBB(BInW) vermindert, erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der künftigen Grundvergütung bzw. dem bisherigen und dem künftigen Monatslohn. Die Ausgleichszulage verringert sich um die Hälfte des Betrages, um den sich nach dem 30. Juni 1993 die Dienstbezüge aufgrund einer allgemeinen Vergütungs- oder Lohnerhöhung erhöhen. Sie verringert sich ferner um jede ab dem 1. Juli 1993 eintretende sonstige Erhöhung der Dienstbezüge des Mitarbeiters.

(2) Absatz 1 gilt sinngemäß für C-Kirchenmusiker, die unter den Tarifvertrag für C-Kirchenmusiker und andere nebenberufliche Kirchenmusiker in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Berlin West) vom 17. März 1981 in der zuletzt geltenden Fassung fielen und deren Monatsvergütung im Sinne von § 7 des vorstehend genannten Tarifvertrages in Verbindung mit der Anlage dazu (Vergütungstabelle I) sich bei der Überleitung auf den KMT vermindert.

## **§ 95**

(entfällt)

## **§ 96**

### **Übergangsregelung für die Gewährung von Jubiläumswendungen**

(1) (entfällt)

(2) (entfällt)

(3) Hat ein Mitarbeiter bei Anwendung des § 60 Abs. 1 in Verbindung mit § 24 dieses Tarifvertrages eine 25-, 40- oder 50jährige Dienstzeit deshalb bereits vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages vollendet, weil nach § 60 auf die Jubiläumsdienstzeit auch andere als die früher berücksichtigten kirchlichen Dienstzeiten angerechnet werden, und hat er noch keine Jubiläumswendung aus diesen Anlässen erhalten, so ist diese nachträglich zu gewähren. Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter eine Jubiläumswendung bereits aufgrund des § 11 der Vergütungsordnung in der Fassung der Anlage zur Tarifvertragsordnung vom 16. November 1991 nach der dort vorgesehenen kürzeren Jubiläumsdienstzeit erhalten hat. Im übrigen gilt § 60 Abs. 2 entsprechend.

## **§ 97**

### **Verlängerte Ausschlußfrist**

(1) Die Ausschlußfrist des § 86 beginnt für Ansprüche, die erstmalig durch diesen Tarifvertrag begründet werden, mit der Aushändigung des kirchenaufsichtlich genehmigten neuen Arbeitsvertrages, spätestens jedoch am 1. Januar 1995 zu laufen.

(2) Soweit ein sich aus der Rechtsverordnung über die im Bereich der bisherigen Region Ost anzuwendenden Vergütungsgruppenpläne vom 6. März 1992 ergebender Anspruch auf die Bezüge einer höheren Vergütungs- oder Lohngruppe bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages noch nicht erfüllt ist, weil die zustehende Gruppe noch nicht verbindlich festgestellt ist, gilt Absatz 1 entsprechend.

## **§ 98**

### **Weitergeltung von Übergangsbestimmungen des KMTH-EKiBB(BInW)**

Soweit die Übergangsregelungen der §§ 93 und 94 KMTH-EKiBB(BInW) noch nicht gegenstandslos sind, gelten sie für die davon betroffenen Fälle weiter.

## **§ 99**

### **Vorübergehende Weitergeltung des Tarifvertrages für C-Kirchenmusiker und andere nebenberufliche Kirchenmusiker in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Berlin West) und der entsprechenden Regelungen der früheren Region Ost**

Bis zum Außerkrafttreten des Tarifvertrages für C-Kirchenmusiker und andere nebenberufliche Kirchenmusiker in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Berlin West) richten sich die Vergütung und die sonstigen Arbeitsbedingungen der

im Bereich der früheren Region West beschäftigten C-Kirchenmusiker in C-Stellen und sonstiger Inhaber von C-Kirchenmusiker-Stellen ausschließlich nach dem vorstehend genannten Tarifvertrag, dessen Bestimmungen den Vorschriften dieses Tarifvertrages vorgehen. Dasselbe gilt für solche vorübergehend beschäftigten Mitarbeiter, die nicht Inhaber einer C-Kirchenmusiker-Stelle sind. Ebenso gelten während dieser Zeit die entsprechenden Regelungen für C-Kirchenmusiker und andere Kirchenmusiker im Bereich der früheren Region Ost, die nicht Inhaber von A- oder B-Kirchenmusiker-Stellen sind, mit der Wirkung weiter, daß sie den Vorschriften dieses Tarifvertrages vorgehen. Insbesondere der Abschnitt VIII findet in dieser Zeit auf die in den vorstehenden Sätzen genannten Mitarbeiter keine Anwendung.

## **§ 100**

### **Ergänzende Regelung für Sonderfälle**

Zu diesem Tarifvertrag wird eine Zusatzvereinbarung für die Fälle getroffen, in denen Mitarbeiter aus der einen früheren Region einen Arbeitsplatz im Bereich der anderen früheren Region übernommen haben.

## **§ 101**

### **Inkrafttreten**

(1) Mit Ausnahme der in den folgenden Absätzen 2 und 3 genannten Abschnitte und Vorschriften tritt dieser Tarifvertrag mit Wirkung vom 1. Januar 1993 in Kraft. Gleichzeitig tritt der Tarifvertrag für hauptberufliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Berlin West) - KMTH-EKiBB(BInW) -, ausgenommen die in Absatz 2 genannten Abschnitte und Vorschriften, außer Kraft.

(2) Die folgenden Abschnitte und Vorschriften dieses Tarifvertrages treten erst zum 1. Juli 1993 in Kraft:

1. Abschnitt I §§ 2 (einschließlich der Anlagen 2 a bis h) und 3,
2. Abschnitt III § 8,
3. Abschnitte V und VI,
4. Abschnitt VII §§ 43 bis 45,
5. Abschnitt XI §§ 57 bis 59,
6. Abschnitt XII,
7. Abschnitte XIV bis XVIII.

Gleichzeitig treten die entsprechenden Abschnitte und Vorschriften des KMTH-EKiBB(BInW) außer Kraft.

Im Bereich der früheren Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg gelten in der Zeit bis zum Inkrafttreten der vorstehend genannten Abschnitte und Vorschriften die entsprechenden Regelungen der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst und der Anlagen 1 und 2 dazu (als Anlage zur Tarifvertragsordnung vom 16. November 1991 abgedruckt im KAbI. S. 162) in ihrer letzten Fassung weiter. Dies gilt auch für vor dem 1. Juli 1993 ausgesprochene Kündigungen.

(3) Aus der Anlage 1 - Vergütungs- und Lohnordnung - tritt der die Tätigkeitsmerkmale 1 bis 6 umfassende Teil des Gruppenplans 10 für Kirchenmusiker erst zum 1. Juli 1993 in Kraft. Der Tarifvertrag für C-Kirchenmusiker und andere nebenberufliche Kirchenmusiker in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Berlin West) und der Vergütungsgruppenplan 10 a aus der Anlage 1 zum KMTH-EKiBB(BlnW) treten am 30. Juni 1993 außer Kraft.

(4) Dieser Tarifvertrag und Teile dieses Tarifvertrages können unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatschluß schriftlich gekündigt werden.

**zum Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter  
in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg  
- KMT -**

**Vergütungs- und Lohnordnung (Gruppenpläne)**

**Inhaltsübersicht**

Vorbemerkungen zu den Gruppenplänen

**Abschnitt A**

**Vergütungsordnung**

- Eingruppierungsmerkmale für Angestellte -

**Unterabschnitt I**

Gruppenpläne (Nr.)	Berufsgruppe(n)
02.	Mitarbeiter(innen) mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit
09.	Katecheten im Gemeindedienst
10.	Kirchenmusiker
11.	Katecheten im Religionsunterricht
12.	Diakone
13.	Gemeindehelfer(innen)
13 a.	Gemeindegehilfinnen(-gehilfen)
14.	Gemeineschwestern und andere Mitarbeiter(innen) in der Gemeindepflege (ohne Mitarbeiterinnen in Diakoniestationen)
15.	Sozialsekretäre
16.	Kirch- und Hauswarte, Hausmeister
19.	Mitarbeiter(innen) in Familienbildungsstätten

- 20. Mitarbeiter(innen) im Erziehungsdienst
- 25. Mitarbeiter(innen) im Sozialdienst
- 30. Mitarbeiter(innen) im Verwaltungsdienst
- 31. Technische Mitarbeiter(innen)
- 32. Kraftfahrer
- 33. Förster(innen)
- 35. Mitarbeiter(innen) im Wirtschafts- und Küchendienst

## **Unterabschnitt II**

Besondere Eingruppierungsmerkmale für Mitarbeiter(innen) im Pflegedienst der Diakoniestationen und von Alters-, Kranken- und Pflegeheimen (Kr.-Gruppen)

- 38. Mitarbeiter(innen) in der Kranken-, Alten- und Familienpflege

## **Abschnitt B**

### **Lohnordnung**

- Eingruppierungsmerkmale für Arbeiter -

- 40. Arbeiter(innen) in gemeindlichen und sonstigen Arbeitsbereichen

## **Vorbemerkungen**

1. Die Vergütungs- und Lohnordnung gilt nicht für Mitarbeiter, die als Lehrkräfte an Evangelischen Schulen beschäftigt sind, ohne Rücksicht darauf, ob sie unter die Sonderregelungen 2 a fallen, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.
2. Die Gruppenpläne sind eingeteilt in die Abschnitte A (Eingruppierungsmerkmale für Angestellte) und B (Eingruppierungsmerkmale für Arbeiter). Innerhalb der Abschnitte A und B gehen unbeschadet der Regelung in § 27 Abs. 2 des Tarifvertrages besondere Tätigkeitsmerkmale den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen vor.
3. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Mitarbeiter abhängig ist, ist es unschädlich, wenn im Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

4. Ständige Vertreter(innen) sind nicht die Vertreter(innen) in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.
5. Soweit die Eingruppierung von der Gemeindegliederzahl abhängig ist, gelten die jährlich vom Konsistorium festgestellten oder anerkannten Zahlen.
6. Soweit der zutreffende Gruppenplan zu denselben Auslegungsfragen, die in den vorstehenden Nummern beantwortet sind, besondere Feststellungen enthält, ist bei der Anwendung der Gruppenplanmerkmale von diesen besonderen Regelungen auszugehen.

<p style="text-align: center;"><b>02. Mitarbeiter(innen) mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit</b></p>
---

**Abschnitt A**

**Vergütungsordnung**

- Eingruppierungsmerkmale für Angestellte -

**Unterabschnitt I**

**02. Mitarbeiter(innen) mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit**

**Vergütungsgruppe II a**

1. Mitarbeiter(innen) mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter(innen), die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

**Vergütungsgruppe I b**

2. Mitarbeiter(innen) wie zu 1
  - a) mit zweiter Staatsprüfung oder zweiter theologischer Prüfung nach einer Bewährungszeit in Vergütungsgruppe II a von 11 Jahren
  - b) ohne zweite Staatsprüfung oder zweite theologische Prüfung nach einer Bewährungszeit in Vergütungsgruppe II a von 15 Jahren
3. Mitarbeiter(innen) wie zu 1, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a heraushebt

**Vergütungsgruppe I a**

4. Mitarbeiter(innen) wie zu 3 mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe I b heraushebt

**Vergütungsgruppe I**

5. Mitarbeiter(innen) wie zu 4, deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit nach Vergütungsgruppe I a



## **09. Katecheten im Gemeindedienst**

### **09. Katecheten im Gemeindedienst**

#### **Vergütungsgruppe VIII**

1. Katechetische Helfer

#### **Vergütungsgruppe VII**

2. Katecheten mit katechetischer C-Prüfung (C-Katecheten) und anerkanntem Praxisnachweis  
(Hierzu Protokollnotiz)

#### **Vergütungsgruppe VI b**

3. C-Katecheten wie zu 2 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
4. Katecheten mit katechetischer B-Prüfung (B-Katecheten) im Anerkennungsjahr

#### **Vergütungsgruppe V b**

5. B-Katecheten mit Anstellungsfähigkeit

#### **Vergütungsgruppe IV b**

6. Katecheten wie zu 5 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b

#### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach weiterer sechsjähriger Tätigkeit eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 1 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV b. Diese Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 62) und des Übergangsgeldes (§ 80) als Bestandteil der Grundvergütung.

#### **Vergütungsgruppe IV a**

7. Kreiskatecheten  
(Soweit die Aufgaben des Kreiskatecheten mehreren Personen zur gemeinsamen Wahrnehmung übertragen sind, sind diese als Katecheten in die ihrer Ausbildung entsprechende Vergütungsgruppe einzugruppieren. Zu der sich daraus ergebenden Vergütung erhalten sie eine Zulage, deren Höhe sich nach der auf die beteiligten Mitarbeiter aufzuteilenden Differenz zwischen der jeweiligen Endgrundvergütung der Vergütungsgruppe IV b und der Vergütungsgruppe IV a bestimmt.)

## **09. Katecheten im Gemeindedienst**

### **Vergütungsgruppe III**

8. Katecheten wie zu 5 mit Leitungsaufgaben in landeskirchlichen Ämtern

#### **Protokollnotiz zu Merkmal Nr. 2:**

Nach diesem Merkmal sind auch Kinderdiakoninnen mit katechetischer C-Prüfung im Anerkennungsjahr einzugruppieren.

## **10. Kirchenmusiker(innen)**

### **10. Kirchenmusiker(innen)**

#### **Vergütungsgruppe IX b**

1. Kirchenmusiker ohne Eignungsnachweis

#### **Vergütungsgruppe IX a**

2. Kirchenmusiker wie zu 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

#### **Vergütungsgruppe VIII**

3. Kirchenmusiker mit Eignungsnachweis\* ohne Anstellungsfähigkeit als C-Kirchenmusiker

#### **Vergütungsgruppe VII**

4. Kirchenmusiker wie zu 3 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
5. C-Kirchenmusiker mit Anstellungsfähigkeit und B- oder A-Kirchenmusiker in C-Kirchenmusiker-Stellen

#### **Vergütungsgruppe VI b**

6. Kirchenmusiker wie zu 5 nach sechsjähriger Bewährungszeit in Vergütungsgruppe VII Merkmal Nr. 5

#### **Vergütungsgruppe V b**

7. Kirchenmusiker mit Anstellungsfähigkeit als B-Kirchenmusiker in B- oder in A-Stellen und Kirchenmusiker mit Anstellungsfähigkeit als A-Kirchenmusiker in B-Stellen
- 7 a. Mitarbeiter(innen) mit Hochschulabschluss eines Blechblasinstruments als Posaunenwart(in) oder mit Anstellungsfähigkeit als B-Kirchenmusiker als Posaunenwart(in)

#### **Vergütungsgruppe IV b**

8. Mitarbeiter wie zu 7 und 7 a nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b

## **10. Kirchenmusiker(innen)**

### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter erhalten nach weiterer sechsjähriger Tätigkeit eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV b. Diese Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 62) und des Übergangsgeldes (§ 80) als Bestandteil der Grundvergütung.

---

\*) Hinweis: Eignungsnachweis für den einfachen Orgeldienst gem. Regelung vom 11.12.1992 (KABl. 1993 S. 6)

8 a. Mitarbeiter(innen) wie zu 7 a als Landesposaunenwart(in) mit dem Zuständigkeitsbereich eines Sprengels

9. Kirchenmusiker mit Anstellungsfähigkeit als A-Kirchenmusiker in A-Stellen.

### **Vergütungsgruppe IV a**

10. Mitarbeiter wie zu 7, die sich durch ständige umfangreiche Tätigkeit und hervorragende Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben, nach mindestens neunjähriger hauptberuflicher Beschäftigung im kirchenmusikalischen Dienst  
(Hierzu Protokollnotiz)

10 a. Mitarbeiter wie zu 7 als Landessingwart(in)

10 b. Mitarbeiter wie zu 8 a nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV b

### **Zusatzmerkmal:**

Der Mitarbeiter (Die Mitarbeiterin) in der Funktion eines (einer) Geschäftsführenden Landesposaunenwarts (Landesposaunenwartin) erhält für die Dauer der Übernahme dieser Funktion eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen den individuellen Bezügen der Vergütungsgruppen IV a und III.

11. Mitarbeiter wie zu 9 nach einjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV b

### **Vergütungsgruppe III**

12. Mitarbeiter wie zu 10 nach vierjähriger Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IV a

13. Mitarbeiter wie zu 11 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a

13 a. Mitarbeiter wie zu 10 a nach vierjähriger Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IV a

### **Vergütungsgruppe II a**

## **10. Kirchenmusiker(innen)**

14. Mitarbeiter wie zu 11, die sich durch ständige umfangreiche Tätigkeit und hervorragende Leistungen aus der Vergütungsgruppe III herausheben, nach mindestens neunjähriger hauptberuflicher Beschäftigung als A-Kirchenmusiker in A-Stellen  
(Hierzu Protokollnotiz)

### **Vergütungsgruppe I b**

15. Kirchenmusiker mit Anstellungsfähigkeit als A-Kirchenmusiker als Landeskirchenmusikdirektor

#### **Protokollnotiz zu den Merkmalen Nr. 10 und 14:**

Ob ständige umfangreiche Tätigkeit und hervorragende Leistungen vorliegen, entscheidet das Konsistorium im Benehmen mit der Kammer für Kirchenmusik

## **11. Katecheten im Religionsunterricht**

### **11. Katecheten im Religionsunterricht**

#### **Vergütungsgruppe VII**

1. Katecheten im Religionsunterricht mit Erster Katechetischer Prüfung (C) nach erfolgreichem Abschluß des Berufspraktikums

#### **Vergütungsgruppe VI b**

2. Katecheten wie zu 1 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
3. Katecheten mit Erster Katechetischer Prüfung (B I)

#### **Vergütungsgruppe V c**

4. Gemeindeglieder(innen) mit abgeschlossener kirchlich anerkannter Ausbildung vor der Zweiten Katechetischen Prüfung (B oder B II)

#### **Vergütungsgruppe V b**

5. Diakone mit Anstellungsfähigkeit vor der Zweiten Katechetischen Prüfung (B oder B II)
6. Katecheten mit Zweiter Katechetischer Prüfung (B oder B II)

#### **Vergütungsgruppe IV b**

7. Katecheten wie zu 6 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b

#### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter erhalten nach weiterer sechsjähriger Tätigkeit eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV b. Diese Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 62) und des Übergangsgeldes (§ 80) als Bestandteil der Grundvergütung.

8. Katecheten wie zu 6 mit Erweiterter Fachausbildung
9. Religionspädagogen (grad.) oder Diplom-Religionspädagogen<sup>4</sup>

#### **Vergütungsgruppe IV a**

---

<sup>4</sup> Merkmal Nr. 9 ist mit Wirkung vom 01.07.2001 gekündigt worden.

## **11. Katecheten im Religionsunterricht**

10. Katecheten wie zu 8 und Religionspädagogen wie zu 9 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
11. Katecheten mit A-Prüfung

### **Vergütungsgruppe III**

12. Katecheten wie zu 11 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a

### **Vergütungsgruppe II b**

13. A-Katecheten, die die dreijährige Erweiterte Fachausbildung nach der Ausbildungsordnung für die Erweiterte Fachausbildung für Katecheten vom 23. Januar 1975 oder nach der dieser vorausgegangenen früheren Ordnung absolviert und die anschließende Prüfung erfolgreich abgelegt haben, nach mindestens fünfjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe III  
(Hierzu Protokollnotiz)

### **Vergütungsgruppe II a**

14. (gestrichen)
15. Kreiskatecheten

### **Vergütungsgruppe I b**

16. Katecheten wie zu 15 nach elfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe II a

#### ***Protokollnotiz zu Merkmal Nr. 13:***

Die Vergütungsgruppe II b und das Merkmal Nr. 13 gelten nur noch für die Absolventen der dreijährigen Erweiterten Fachausbildung nach der Ordnung vom 23. Januar 1975 oder nach der dieser vorausgegangenen früheren Ordnung. Für die Absolventen der Erweiterten Fachausbildung nach der Rechtsverordnung zur vorläufigen Regelung der Erweiterten Fachausbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Religionsunterricht vom 10. September 1994 kommt das Tätigkeitsmerkmal nicht mehr zur Anwendung.

## 12. Diakone

### 12. Diakone

#### *Vorbemerkung*

Soweit nach den **Zusatzmerkmalen** zu den Vergütungsgruppen eine Vergütungsgruppenzulage zu zahlen ist, gilt diese bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 62) und des Übergangsgeldes (§ 80) als Bestandteil der Grundvergütung.

#### **Vergütungsgruppe V b**

1. Diakone mit Anstellungsfähigkeit innerhalb der Evangelischen Kirche der Union  
(Hierzu Protokollnotiz)

#### **Vergütungsgruppe IV b**

2. Diakone wie zu 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b  
(Hierzu Protokollnotiz)

**Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach weiterer sechsjähriger Tätigkeit eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV b.

3. Diakone wie zu 1 mit schwierigen Tätigkeiten  
(Hierzu Protokollnotiz)

**<Zusatzmerkmal:**

*Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach weiterer vierjähriger Bewährung eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV b. >*

#### **Vergütungsgruppe IV a**

4. Diakone wie zu 3 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b  
(Hierzu Protokollnotiz)
5. Diakone wie zu 1 mit Leitungsaufgaben in kreiskirchlichen Ämtern
6. Diakone wie zu 1, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Merkmal Nr. 3 heraushebt (Bei Erfüllung dieser Voraussetzungen sind auch Diakone wie zu 5 nach dem Merkmal Nr. 6 einzugruppieren.)  
(Hierzu Protokollnotiz)



## 12. Diakone

### Vergütungsgruppe III

7. Diakone wie zu 6 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a (Hierzu Protokollnotiz)
8. Diakone mit Leitungsaufgaben in provinzialkirchlichen Ämtern
9. Diakone wie zu 4 nach mindestens achtjähriger Tätigkeit in der Gefängnisseelsorge nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a

#### **Protokollnotiz zu den Merkmalen Nrn. 1 bis 4 sowie 6 und 7:**

Der (Die) Mitarbeiter(in) erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 € monatlich, wenn in dem Heim überwiegend Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 € monatlich.

Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 62) und des Übergangsgeldes (§ 80) zu berücksichtigen.

#### **Übergangsbestimmung zu den Absätzen 1 und 2:**

Mitarbeiter im Bereich der früheren Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg erhalten bis zu einer anderweitigen Regelung anstelle der in Absatz 1 genannten Beträge:

vom 1. Januar bis 31. Dezember 2004	59,52 € bzw. 29,76 €
vom 1. Januar bis 31. Dezember 2005	60,75 € bzw. 30,37 €

## **13. Gemeindehelfer(innen)**

### **13. Gemeindehelfer(innen)**

#### *Vorbemerkung*

Soweit nach den **Zusatzmerkmalen** zu den Vergütungsgruppen eine Vergütungsgruppenzulage zu zahlen ist, gilt diese bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 62) und des Übergangsgeldes (§ 80) als Bestandteil der Grundvergütung.

#### **Vergütungsgruppe VI b**

1. Gemeindehelfer(innen) mit Prüfung im Anerkennungsjahr

#### **Vergütungsgruppe V b**

2. Gemeindehelfer(innen) mit Anstellungsfähigkeit innerhalb der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg

#### **Vergütungsgruppe IV b**

3. Gemeindehelfer(innen) wie zu 2 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b

##### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach weiterer sechsjähriger Tätigkeit eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV b.

4. Gemeindehelfer(innen) wie zu 2 mit schwierigen Tätigkeiten

##### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach vierjähriger Bewährung eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV b.

#### **Vergütungsgruppe IV a**

5. Gemeindehelfer(innen) wie zu 2 mit Leitungsaufgaben in kreiskirchlichen Ämtern
6. Gemeindehelfer(innen) wie zu 2, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Merkmal Nr. 4 heraushebt.

### **13. Gemeindehelfer(innen)**

#### **Vergütungsgruppe III**

7. Gemeindehelfer(innen) wie zu 6 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a
8. Gemeindehelfer(innen) wie zu 2 mit Leitungsaufgaben in landeskirchlichen Ämtern

## **13 a. Gemeindegehilfinnen (-gehilfen)**

### **13 a. Gemeindegehilfinnen(-gehilfen)**

#### **Vergütungsgruppe VIII**

1. Gemeindegehilfinnen(-gehilfen) mit entsprechender Tätigkeit

#### **Vergütungsgruppe VII**

2. Gemeindegehilfinnen(-gehilfen) wie zu 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
3. Gemeindegehilfinnen(-gehilfen) wie zu 1 mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen Aus- oder Vorbildung

#### **Vergütungsgruppe VI b**

4. Gemeindegehilfinnen(-gehilfen) wie zu 3 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
5. Gemeindegehilfinnen(-gehilfen) mit abgeschlossener kirchlich anerkannter Ausbildung in der Tätigkeit von Gemeindehelferinnen(-helfern)

#### **Vergütungsgruppe V c**

6. Gemeindegehilfinnen(-gehilfen) wie zu 5 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b

<p style="text-align: center;"><b>14. Gemeindeschwestern und andere Mitarbeiter(innen) in der Gemeindepflege (ohne Mitarbeiterinnen in Diakoniestationen)</b></p>
---

**14. Gemeindeschwestern und andere Mitarbeiter(innen) in der Gemeindepflege  
(ohne Mitarbeiterinnen in Diakoniestationen)**

**Vergütungsgruppe IX a**

1. Mitarbeiter in der Gemeindekranken- oder Altenpflege

**Vergütungsgruppe VIII**

2. Mitarbeiter wie zu 1 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
3. Gemeindeschwesternhelfer(innen) mit staatlicher Erlaubnis als Krankenpflegehelfer(in)

**Vergütungsgruppe VII**

4. Mitarbeiter wie zu 3 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII

**Vergütungsgruppe VI b**

5. Altenpfleger(innen) mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung (Hierzu Protokollnotiz)
6. Gemeindeschwestern und Gemeindekrankenpfleger mit staatlicher Erlaubnis als Krankenschwester/Kinderkrankenschwester oder als Krankenpfleger

**Vergütungsgruppe V c**

7. Mitarbeiter wie zu 5 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
8. Mitarbeiter wie zu 6 nach einjähriger Tätigkeit als Gemeinde- oder Krankenschwester oder Krankenpfleger

**Vergütungsgruppe V b**

9. Mitarbeiter wie zu 8 nach sechsjähriger Bewährung als Gemeindeschwester oder Gemeindekrankenpfleger in Vergütungsgruppe V c
10. Mitarbeiter wie zu 6 in kreiskirchlichen Ämtern

**Vergütungsgruppe IV b**

### **13. Gemeindehelfer(innen)**

11. Mitarbeiter wie zu 10 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b

#### ***Protokollnotiz zu Merkmal Nr. 5:***

Zur Ausbildung gehört auch ein ggf. vorgeschriebenes Berufspraktikum.

## **15. Sozialesekretäre**

### **15. Sozialesekretäre**

#### **Vergütungsgruppe VI b**

1. Sozialesekretäre mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und mehrjähriger Berufserfahrung

#### **Vergütungsgruppe V c**

2. Sozialesekretäre wie zu 1 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
3. Sozialesekretäre wie zu 1 mit einer kirchlich anerkannten Zusatzausbildung

#### **Vergütungsgruppe V b**

4. Sozialesekretäre wie zu 3 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
5. Sozialesekretäre mit Prüfung nach den Richtlinien der EKD für die Ausbildung und Anstellung der Sozialesekretäre
6. Sozialesekretäre mit staatlicher Anerkennung als Sozialarbeiter

#### **Vergütungsgruppe IV b**

7. Sozialesekretäre wie zu 5 und 6 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b

#### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter erhalten nach weiterer sechsjähriger Tätigkeit eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV b. Diese Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 62) und des Übergangsgeldes (§ 80) als Bestandteil der Grundvergütung.

8. Sozialesekretäre wie zu 5 und 6 mit herausgehobenen Aufgaben
9. Sozialesekretäre wie zu 5 und 6 in einem provinzialkirchlichen Amt mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten (z.B. Sozialesekretäre, denen mindestens drei Mitarbeiter im Sozialdienst ständig unterstellt sind)

#### **Vergütungsgruppe IV a**

## **15. Sozialesekretäre**

10. Sozialesekretäre wie zu 9 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV  
b



## **16. Kirch- und Hauswarte, Hausmeister**

### **16. Kirch- und Hauswarte, Hausmeister**

#### *Vorbemerkung*

Dieser Gruppenplan gilt nicht für Hauswarte, die überwiegend Reinigungsarbeiten in Gebäuden ausführen. Die Eingruppierung solcher Mitarbeiter(innen) richtet sich nach dem Gruppenplan 40 für Arbeiter in gemeindlichen und sonstigen Arbeitsbereichen.

#### **Vergütungsgruppe VIII**

1. Kirch- und Hauswarte, Hausmeister
2. Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister mit abgeschlossener förderlicher handwerklicher Ausbildung

#### **Vergütungsgruppe VII**

3. Mitarbeiter(innen) wie zu 1 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
4. Mitarbeiter(innen) wie zu 1, die in einer mindestens fünfjährigen entsprechenden Berufstätigkeit einer abgeschlossenen förderlichen handwerklichen Ausbildung gleichwertige Kenntnisse und Erfahrungen erworben haben, nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
5. Mitarbeiter(innen) wie zu 2 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
6. Mitarbeiter(innen) wie zu 2 mit mindestens dreijähriger Berufserfahrung in ihrem erlernten Beruf nach Abschluß der Ausbildung
7. Kirch- und Hauswarte mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
8. Hausmeister in großen Verwaltungsgebäuden oder als Schulhausmeister in Schulen mit mindestens 38 Unterrichtsräumen  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 2)

#### **Vergütungsgruppe VI b**

9. Mitarbeiter(innen) wie zu 4 nach neunjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VII
10. Mitarbeiter(innen) wie zu 5 nach siebenjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VII

## **16. Kirch- und Hauswarte, Hausmeister**

11. Mitarbeiter(innen) wie zu 6 nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII

12. Mitarbeiter(innen) wie zu 7 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII

**Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach weiterer fünfjähriger Tätigkeit eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31) der Vergütungsgruppe VI b. Diese Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 62) und des Übergangsgeldes (§ 80) als Bestandteil der Grundvergütung.

13. Mitarbeiter(innen) wie zu 8 nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII

**Protokollnotizen:**

1. Zu Merkmal Nr. 7:

Eine besonders verantwortliche Tätigkeit liegt vor, wenn

a) der (die) Mitarbeiter(in) für den Einsatz und die Tätigkeit von Mitarbeitern mit im wesentlichen manuellen Tätigkeiten - ohne Berücksichtigung der Wirtschaftskräfte in Kindertagesstätten - mit einem Arbeitsvolumen von mindestens 75 Wochenstunden verantwortlich ist

und

b) ihm (ihr) vom Gemeindegemeinderat oder sonst zuständigen Organ die Verantwortung für die bauliche Sicherheit und Instandhaltung der Gebäude übertragen ist (hierzu gehören die Planung und Beantragung von Renovierungs- und Instandsetzungsarbeiten beim Gemeindegemeinderat oder sonst zuständigen Organ, die Verhandlungen mit den entsprechenden Firmen und die Klärung der Finanzierung mit dem Kirchlichen Verwaltungsamt oder der Rendantur)

oder wenn der (die) Mitarbeiter(in) nur eine der beiden vorstehenden Voraussetzungen erfüllt, außerdem aber entweder

c) als ihm (ihr) von seinem (ihrem) Dienstvorgesetzten übertragene Aufgabe häufige sachkundige Führungen durch historische oder sonstige städtebaulich herausragende kirchliche Bauwerke durchführt

oder

d) einen Kirchhof, für den kein Kirchhofsverwalter bestellt ist, mitverwaltet.

## **16. Kirch- und Hauswarte, Hausmeister**

### 2. Zu Merkmal Nr. 8:

Unterrichtsräume sind Klassenräume, Fachräume, Turnhallen, Gymnastikräume, Therapieräume, Gruppenräume, Testräume und die Aula. Als Unterrichtsräume gelten auch Lehrschwimmbecken.

## **19. Mitarbeiter(innen) in Familienbildungsstätten**

### **19. Mitarbeiter(innen) in Familienbildungsstätten**

#### **Vergütungsgruppe VII**

1. Mitarbeiter(innen) in Familienbildungsstätten, die im Rahmen der ihnen zugewiesenen Aufgaben für die ordnungsgemäße Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen verantwortlich sind, ohne eine ihrer Tätigkeit entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung

#### **Vergütungsgruppe VI b**

2. Mitarbeiter(innen) wie zu 1 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
3. Mitarbeiter(innen) in Familienbildungsstätten, die im Rahmen der ihnen zugewiesenen Aufgaben für die ordnungsgemäße Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen verantwortlich sind, mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Berufsausbildung
4. Leiter(innen) von Familienbildungsstätten ohne eine ihrer Tätigkeit entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung

#### **Vergütungsgruppe V c**

5. Mitarbeiter(innen) wie zu 3 und 4 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
6. Mitarbeiter(innen) wie zu 3 mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachschulausbildung
7. Leiter(innen) von Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Berufsausbildung

#### **Vergütungsgruppe V b**

8. Mitarbeiter(innen) wie zu 6 und 7 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
9. Mitarbeiter(innen) wie zu 7 mit entsprechender abgeschlossener Fachschulausbildung nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
10. Leiter(innen) von kreiskirchlichen Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung

## **19. Mitarbeiter(innen) in Familienbildungsstätten**

11. Mitarbeiter(innen) wie zu 7 nach erfolgreichem Abschluss einer für die ausgeübte Tätigkeit qualifizierenden Zusatzausbildung nach mindestens fünfjähriger Tätigkeit als Leiter(in) einer kreiskirchlichen Familienbildungsstätte (Hierzu Protokollnotiz)

### **Vergütungsgruppe IV b**

12. Mitarbeiter(innen) wie zu 10 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b

#### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach weiterer sechsjähriger Tätigkeit eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV b. Diese Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 62) und des Übergangsgeldes (§ 80) als Bestandteil der Grundvergütung.

13. Mitarbeiter(innen) wie zu 11 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b

#### ***Protokollnotiz zu Merkmal Nr. 11:***

Eine Zusatzausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung vermittelt worden ist. Im übrigen wird durch das Konsistorium bestimmt, welche Lehrgänge oder Kurse eine qualifizierende Zusatzausbildung für die Tätigkeit der Leiter(in) einer Familienbildungsstätte darstellen.

## **20. Mitarbeiter(innen) im Erziehungsdienst**

### **20. Mitarbeiter(innen) im Erziehungsdienst**

#### *Vorbemerkung*

Soweit nach den **Zusatzmerkmalen** zu den Vergütungsgruppen eine Vergütungsgruppenzulage zu zahlen ist, gilt diese bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 62) und des Übergangsgeldes (§ 80) als Bestandteil der Grundvergütung.

#### **Vergütungsgruppe IX b**

1. Hilfskräfte in der Kinderpflege oder im Erziehungsdienst, die überwiegend aus karitativen Gründen beschäftigt werden  
(Dieses Merkmal setzt voraus, daß es sich um eine Beschäftigung ohne Anrechnung auf die Regelpersonalausstattung der Einrichtung handelt.)
2. Mitarbeiter(innen) in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)

#### **Vergütungsgruppe VIII**

3. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter(innen), die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)

#### **Vergütungsgruppe VII**

4. Mitarbeiter(innen) wie zu 3 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)
5. Mitarbeiter(innen) wie zu 3 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2 und 4)
6. Mitarbeiter(innen) in der Tätigkeit von Erzieherinnen  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)
7. Mitarbeiter(innen) im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

#### **Vergütungsgruppe VI b**

## **20. Mitarbeiter(innen) im Erziehungsdienst**

8. Mitarbeiter(innen) wie zu 5 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Merkmal Nr. 5  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 4)
9. Mitarbeiter(innen) im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Merkmal Nr. 7  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
10. Erzieher(innen) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter(innen), die aufgrund einer gleichwertigen pädagogischen Ausbildung entsprechende Tätigkeiten ausüben  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3 und 5)
11. Kinderdiakoninnen mit kirchlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)
12. Mitarbeiter(innen) in der Tätigkeit von Erzieherinnen mit einer abgeschlossenen Ausbildung als Kinderpflegerin oder einer vergleichbaren Ausbildung, die aufgrund einer mindestens achtjährigen Tätigkeit im Erziehungsdienst über entsprechende Erfahrungen und einer Erzieherausbildung gleichwertige Kenntnisse verfügen  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)

### **Vergütungsgruppe V c**

13. Mitarbeiter(innen) wie zu 10 bis 12 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3 und 5)

#### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach weiterer vierjähriger Tätigkeit eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe V c.

14. Mitarbeiter(innen) wie zu 10 bis 12 mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3, 5 und 6)
15. Mitarbeiter(innen) wie zu 10 bis 12 in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 5 und 7)

#### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach vierjähriger Tätigkeit, frühestens jedoch nach insgesamt siebenjähriger Berufstätigkeit als Erzieherin in Vergütungsgruppe VI b oder V c, eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe V c.

## **20. Mitarbeiter(innen) im Erziehungsdienst**

16. Mitarbeiter(innen), die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)

### **Zusatzmerkmal:**

Die Mitarbeiter(innen) erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe V c.

17. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 11)

## **Vergütungsgruppe V b**

18. Mitarbeiter(innen) wie zu 14 mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3, 5 und 6)
19. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Merkmal Nr. 17  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 11)
20. Mitarbeiter(innen) wie zu 10 bis 12 mit fachlichen koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe V c  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3 und 5)

### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach vierjähriger Bewährung eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe V b.

21. Leiter(innen) von Kindertagesstätten  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 und 9)
22. Mitarbeiter(innen), die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)
23. Mitarbeiter(innen), die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 und 9)



## **20. Mitarbeiter(innen) im Erziehungsdienst**

### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach vierjähriger Bewährung eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe V b.

### **Vergütungsgruppe IV b**

24. Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Merkmal Nr. 21  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)
25. Mitarbeiter(innen), die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Merkmal Nr. 22  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)
26. Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)

### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach vierjähriger Bewährung eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV b.

27. Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)
28. Mitarbeiter(innen), die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)

### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach vierjähriger Bewährung eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV b.

29. Mitarbeiter(innen), die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)
30. Leiter(innen) von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 und 9)

## **20. Mitarbeiter(innen) im Erziehungsdienst**

### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach vierjähriger Bewährung eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV b.

31. Leiter(innen) von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)
32. Mitarbeiter(innen), die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)

### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach vierjähriger Bewährung eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV b.

33. Mitarbeiter(innen), die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)

## **Vergütungsgruppe IV a**

34. Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen n. vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Merkmal Nr. 27  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)
35. Mitarbeiter(innen), die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Merkmal Nr. 29  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)
36. Leiter(innen) von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Merkmal Nr. 31  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)

## **20. Mitarbeiter(innen) im Erziehungsdienst**

37. Mitarbeiter(innen), die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Merkmal Nr. 33  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)

38. Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)

### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach vierjähriger Bewährung eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV a.

38 a. Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)

38 b. Mitarbeiter(innen), die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)

### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach vierjähriger Bewährung eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV a.

39. Leiter(innen) von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)

### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach vierjähriger Bewährung eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV a.

40. Leiter(innen) von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)

41. Mitarbeiter(innen), die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind

## **20. Mitarbeiter(innen) im Erziehungsdienst**

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)

### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach vierjähriger Bewährung eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV a.

### **Vergütungsgruppe III**

42. Leiter(innen) von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Merkmal Nr. 39  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)
43. Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Merkmal Nr. 38 a  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 8 bis 10)

### **Protokollnotizen**

1. Zu den Merkmalen Nrn. 2 bis 14 und 17 bis 20:

Für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) erhalten Mitarbeiter(innen) - ausgenommen Mitarbeiter(innen) bzw. Meister(innen) im handwerklichen Erziehungsdienst - eine Zulage in Höhe von 61,36 € monatlich, wenn in dem Heim überwiegend Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 € monatlich.

Für Mitarbeiter(innen) bzw. Meister(innen) im handwerklichen Erziehungsdienst in einem Heim im Sinne des Absatzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 40,90 € monatlich.

Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 62) und des Übergangsgeldes (§ 80) zu berücksichtigen.

### **Übergangsbestimmung zu den Absätzen 1 und 2:**

Mitarbeiter im Bereich der früheren Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg erhalten bis zu einer anderweitigen Regelung

## **20. Mitarbeiter(innen) im Erziehungsdienst**

- a) anstelle der in Absatz 1 genannten Beträge:
- |                                     |                      |
|-------------------------------------|----------------------|
| vom 1. Januar bis 31. Dezember 2004 | 59,52 € bzw. 29,76 € |
| vom 1. Januar bis 31. Dezember 2005 | 60,75 € bzw. 30,37 € |
- b) anstelle des in Absatz 2 genannten Betrages:
- |                                     |         |
|-------------------------------------|---------|
| vom 1. Januar bis 31. Dezember 2004 | 39,67 € |
| vom 1. Januar bis 31. Dezember 2005 | 40,49 € |

### 2. Zu den Merkmalen Nrn. 2 bis 5:

Auf Kinderpflegerinnen in der Tätigkeit von Erzieherinnen, insbesondere in Kindertagesstätten, finden diese Merkmale keine Anwendung. Es gelten statt dessen die Merkmale für Mitarbeiter(innen) in der Tätigkeit von Erzieherinnen (Merkmale Nrn. 6 und 12 und ggf. auf diesen aufbauende Merkmale).

### 3. Zu den Merkmalen Nrn. 6, 10 bis 14, 18 und 20:

Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen gilt auch die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Obdachlose).

### 4. Zu den Merkmalen Nrn. 5 und 8:

Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.

- a) Tätigkeiten in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG und in psychiatrischen Kliniken,
- b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,
- c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Behinderten im Sinne des § 39 BSHG in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- d) Tätigkeiten in Gruppen von Behinderten im Sinne des § 39 BSHG oder von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

### 5. Zu den Merkmalen Nrn. 10, 13 bis 15, 18 und 20:

Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

## **20. Mitarbeiter(innen) im Erziehungsdienst**

- a) Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
- b) Kinderkrankenschwestern, die in Kinderkrippen tätig sind, einzugruppieren.

### 6. Zu den Merkmalen Nrn. 14 und 18:

Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die

- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Behinderten im Sinne des § 39 BSHG in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- b) Tätigkeiten in Gruppen von Behinderten im Sinne des § 39 BSHG oder von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
- d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
- e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe VI b,
- f) Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

### 7. Zu Merkmal Nr. 15:

Die Tätigkeit setzt voraus, daß überwiegend Kinder, die im nächsten Schuljahr schulpflichtig werden, nach einem speziellen pädagogischen Konzept gezielt auf die Schule vorbereitet werden.

### 8. Zu den Merkmalen Nrn. 16, 21 bis 42:

Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

### 9. Zu den Merkmalen Nrn. 16, 21 bis 42:

Soweit für eine Kindertagesstätte kein Mitarbeiter als Leiter(in) oder stellvertretende(r) Leiter(in) bestellt, sondern statt dessen eine aus mehreren

## **20. Mitarbeiter(innen) im Erziehungsdienst**

Personen bestehende Teamleitung eingesetzt ist, gelten diese Tätigkeitsmerkmale nicht. In einem solchen Falle erhalten die Mitglieder der Teamleitung für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgabe zu der individuellen Vergütung einer Erzieherin eine persönliche Zulage; die Zulage wird unter Zugrundelegung der Unterschiedsbeträge zwischen der Endgrundvergütung der Vergütungsgruppe V c und den Endgrundvergütungen der jeweiligen Vergütungsgruppen (Eingangsguppen) ermittelt, in die eine Leiterin und eine stellvertretende Leiterin dieser Kindertagesstätte eingruppiert wären. Aus der Summe der beiden Unterschiedsbeträge werden die Zulagen gewährt, die in ihrer Höhe im übrigen einzelvertraglich festgelegt werden.

### 10. Zu den Merkmalen Nrn. 16, 22, 24 bis 29, 31 bis 42:

Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.

Sofern nach den für einzelne Kindertagesstätten oder für bestimmte Regionen vorliegenden Erfahrungen die Durchschnittsbelegung im wesentlichen der genehmigten Platzzahl entspricht, kann durch widerrufliche Entscheidung des Konsistoriums bestimmt werden, daß die genehmigte Platzzahl als Durchschnittsbelegung gilt.

### 11. Zu den Merkmalen Nrn. 17 und 19:

Unter Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Mitarbeiter(innen) zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen für Heilpädagogik (Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 12. September 1986) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung "staatlich anerkannter Heilpädagoge / staatlich anerkannte Heilpädagogin" erworben haben.

## **25. Mitarbeiter(innen) im Sozialdienst**

### **25. Mitarbeiter(innen) im Sozialdienst**

#### *Vorbemerkungen*

1. Auf Mitarbeiter(innen), die unter spezielle Gruppenpläne fallen (z.B. Diakone, Gemeindehelfer(innen), Mitarbeiter(innen) im Erziehungsdienst), findet dieser Vergütungsgruppenplan keine Anwendung.
2. Fürsorger mit abgeschlossener Ausbildung an einer kirchlichen Ausbildungsstätte für Gemeindediakonie und Sozialarbeit innerhalb des Bundes der Evangelischen Kirchen in der DDR sind wie Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung einzugruppieren.
3. Soweit nach den **Zusatzmerkmalen** zu den Vergütungsgruppen eine Vergütungsgruppenzulage zu zahlen ist, gilt diese bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 62) und des Übergangsgeldes (§ 80) als Bestandteil der Grundvergütung.

#### **Vergütungsgruppe VIII**

1. Fürsorgerisch tätige Mitarbeiter(innen)  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)

#### **Vergütungsgruppe VII**

2. Mitarbeiter(innen) wie zu 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
3. Mitarbeiter(innen) wie zu 1 mit förderlicher Aus- oder Vorbildung  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)

#### **Vergütungsgruppe VI b**

4. Mitarbeiter(innen) wie zu 3 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
5. Mitarbeiter(innen) wie zu 3 in der Tätigkeit von Sozialarbeitern / Sozialpädagogen  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 4)

#### **Vergütungsgruppe V c**

6. Mitarbeiter(innen) wie zu 5 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b



## **25. Mitarbeiter(innen) im Sozialdienst**

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

### **Vergütungsgruppe V b**

7. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter(innen) die aufgrund einer gleichwertigen abgeschlossenen Ausbildung entsprechende Tätigkeiten ausüben  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
8. Mitarbeiter(innen) in der Tätigkeit von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen mit einer abgeschlossenen Erzieher- oder vergleichbaren Ausbildung, die aufgrund einer langjährigen Tätigkeit im Sozialdienst über entsprechende Erfahrungen und einer Sozialarbeiterausbildung gleichwertige Kenntnisse verfügen  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 4)

### **Vergütungsgruppe IV b**

9. Mitarbeiter(innen) wie zu 7 und 8 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

#### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach weiterer sechsjähriger Tätigkeit eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV b.

10. Mitarbeiter(innen) wie zu 7 und 8 mit schwierigen Tätigkeiten  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 5)

#### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach vierjähriger Bewährung eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe IV b.

### **Vergütungsgruppe IV a**

11. Mitarbeiter(innen) wie zu 7 und 8 mit Leitungsaufgaben in kreiskirchlichen Ämtern
12. Mitarbeiter(innen) wie zu 7 und 8, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Merkmal Nr. 10 heraushebt  
(Bei Erfüllung dieser Voraussetzungen sind auch Mitarbeiter wie zu 11 nach dem Merkmal Nr. 12 einzugruppieren.)  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 6)

## **25. Mitarbeiter(innen) im Sozialdienst**

### **Vergütungsgruppe III**

13. Mitarbeiter(innen) wie zu 12 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Merkmal Nr. 12  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
14. Mitarbeiter(innen) wie zu 7 und 8, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Merkmal Nr. 12 heraushebt  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
15. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

### **Vergütungsgruppe II a**

16. Mitarbeiter(innen) wie zu 14 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Merkmal Nr. 14  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

#### ***Protokollnotizen:***

1. Zu allen Merkmalen:

Der (Die) Mitarbeiter(in) erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 € monatlich, wenn in dem Heim überwiegend Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 € monatlich.

Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 62) und des Übergangsgeldes (§ 80) zu berücksichtigen.

#### **Übergangsbestimmung zu Absatz 1:**

Mitarbeiter im Bereich der früheren Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg erhalten bis zu einer anderweitigen Regelung anstelle der in Absatz 1 genannten Beträge:

vom 1. Januar bis 31. Dezember 2004	59,52 € bzw. 29,76 €
vom 1. Januar bis 31. Dezember 2005	60,75 € bzw. 30,37 €

## **25. Mitarbeiter(innen) im Sozialdienst**

### 2. Zu Merkmal Nr. 1:

Fürsorgerische Aufgaben können insbesondere solche in der Jugend-, Erwachsenen- und Altenarbeit sein.

### 3. Zu Merkmal Nr. 3:

Eine förderliche Ausbildung ist eine mindestens einjährige fachbezogene Ausbildung. Der förderlichen Ausbildung steht eine entsprechende Vorbildung gleich, die auch durch eine mindestens dreijährige entsprechende praktische Tätigkeit in einer fürsorgerischen Tätigkeit erworben werden kann.

### 4. Zu den Merkmalen Nrn. 5 und 8:

Eine Tätigkeit von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen im Sinne dieses Merkmales liegt insbesondere dann vor, wenn sich die wahrzunehmenden Aufgaben auf die Fürsorge gegenüber sozialen Rand- oder Problemgruppen oder zu diesen Gruppen gehörende Einzelpersonen beziehen und die Anforderungen denjenigen entsprechen, die typischerweise an Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung gestellt werden, z.B. in der offenen Jugendarbeit mit überwiegend sozial gefährdeten oder geschädigten Jugendlichen.

### 5. Zu Merkmal Nr. 10:

Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeit mehrerer Mitarbeiter(innen) mindestens der Vergütungsgruppe V b,
- f) Wahrnehmung von Aufgaben, für die eine zusätzliche Spezialausbildung (z.B. heilpädagogische, sozialtherapeutische oder sozialpsychiatrische Ausbildung) erforderlich ist.

### 6. Zu Merkmal Nr. 12:

## **25. Mitarbeiter(innen) im Sozialdienst**

Eine Tätigkeit von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung im Sinne dieses Merkmals liegt insbesondere dann vor, wenn überwiegend Grundsatzfragen und Planungsaufgaben zu bearbeiten sind.

## **30. Mitarbeiter(innen) im Verwaltungsdienst**

### **30. Mitarbeiter(innen) im Verwaltungsdienst**

(Mitarbeiter(innen) im Büro-, Registratur-, Buchhalterei-, Kanzlei- und sonstigen Innen- und Außendienst)

#### **Vergütungsgruppe IX b**

1. Mitarbeiter(innen) in der Verwaltung mit einfachen Arbeiten
2. Boten, Pförtner, Telefonisten und Vervielfältiger
3. Schreibkräfte

#### **Vergütungsgruppe IX a**

4. Mitarbeiter(innen) wie zu 1 bis 3 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

#### **Vergütungsgruppe VIII**

5. Mitarbeiter(innen) wie zu 4 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
6. Mitarbeiter(innen) in der Verwaltung mit schwierigerer Tätigkeit
7. Boten, Pförtner, Telefonisten und Vervielfältiger mit umfangreicher oder schwieriger Tätigkeit
8. Maschinenschreiberinnen, die mindestens 10 Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 270 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können, oder Maschinenschreiberinnen mit schwieriger Tätigkeit
9. Phonotypistinnen, die mindestens 10 Minuten lang Phonodiktate mit mindestens 240 Anschlägen in der Minute fehlerfrei übertragen können, oder Phonotypistinnen mit schwieriger Tätigkeit
10. Stenotypistinnen, die mindestens 5 Minuten lang 120 Silben Stenogramm in der Minute aufnehmen und schnell und fehlerfrei übertragen sowie mindestens 10 Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 210 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können, oder Stenotypistinnen mit schwieriger Tätigkeit
11. Gemeindesekretärinnen

#### **Vergütungsgruppe VII**

12. Mitarbeiter(innen) wie zu 6 bis 11 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII

### **30. Mitarbeiter(innen) im Verwaltungsdienst**

13. Mitarbeiter(innen) in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern  
(Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Tarifregelungen usw. für den wahrzunehmenden Aufgabenkreis.)
14. Verwalter kleiner Friedhöfe  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
15. Küster(innen) mit berufsförderlicher Vorbildung  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 2)
16. Mitarbeiter(innen) in Büchereien oder Archiven mit gründlichen Fachkenntnissen
17. Phonotypistinnen, die mindestens 10 Minuten lang Phonodiktate mit mindestens 260 Anschlägen in der Minute fehlerfrei übertragen können, oder Phonotypistinnen in Vertrauensstellungen
18. Stenotypistinnen, die mindestens 5 Minuten lang 160 Silben Stenogramm in der Minute aufnehmen und schnell und fehlerfrei übertragen sowie mindestens 10 Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 240 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können, oder Stenotypistinnen in Vertrauensstellung
- 18 a. Maschinenschreiberinnen, Phonotypistinnen und Stenotypistinnen wie zu 8 bis 10 mit schwieriger Tätigkeit
19. Sekretärinnen mit vielseitigen Aufgaben oder mit schwieriger Tätigkeit

#### **Vergütungsgruppe VI b**

20. Mitarbeiter(innen) wie zu 13 bis 19 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
21. Mitarbeiter(innen) in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern  
(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Aufgabengebiet der Dienststelle zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Mitarbeiters (der Mitarbeiterin) muß aber so gestaltet sein, daß er nur bei Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten des Ergebnisses.)
22. Verwalter mittlerer Friedhöfe  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
23. Küster(innen) wie zu 15 in großen Gemeinden  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 2)

### **30. Mitarbeiter(innen) im Verwaltungsdienst**

24. Mitarbeiter(innen) in Büchereien und Archiven mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfange, mindestens zu einem Fünftel, selbständige Leistungen erfordern
25. Rendanten kleiner Gemeinden  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 3)
26. Leiter(innen) von Kanzleien mit mehr als 5 Mitarbeitern
27. Sekretärinnen in besonderer Vertrauensstellung  
**Vergütungsgruppe V c**
28. Mitarbeiter(innen) wie zu 21 bis 27 nach sechsjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VI b
29. Mitarbeiter(innen) in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern
30. Küster(innen) wie zu 15 in sehr großen Gemeinden  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 2)

#### **Vergütungsgruppe V b**

31. Mitarbeiter(innen) wie zu 29 und 30 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
32. Mitarbeiter(innen) in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern  
(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Merkmalen Nrn. 21 und 29 vorausgesetzten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach. Derartige umfassende Fachkenntnisse werden insbesondere mit der Ausbildung für den gehobenen Verwaltungsdienst oder anderen mindestens gleichwertigen Verwaltungsausbildungen vermittelt.)
33. Diplombibliothekare oder Archivare mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst mit entsprechenden Tätigkeiten
34. Verwalter größerer Friedhöfe, die eine abgeschlossene gärtnerische Fachausbildung aufweisen oder auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
35. Leiter(innen) von größeren Zentralregistraturen
36. Rendanten größerer Gemeinden  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 3)

## **30. Mitarbeiter(innen) im Verwaltungsdienst**

### **Vergütungsgruppe IV b**

37. Mitarbeiter(innen) wie zu 32 bis 36 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
38. Mitarbeiter(innen) wie zu 32, die sich durch besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten aus der Vergütungsgruppe V b herausheben
39. Verwalter großer Friedhöfe, die eine abgeschlossene gärtnerische Fachausbildung aufweisen oder aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
40. Rendanten großer Gemeinden  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 3)

### **Vergütungsgruppe IV a**

41. Mitarbeiter(innen) wie zu 38 bis 40 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
42. Mitarbeiter(innen) wie zu 38, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben
43. Verwalter sehr großer Friedhöfe, die eine abgeschlossene gärtnerische Fachausbildung aufweisen oder aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
44. Leiter(innen) kirchlicher Verwaltungsämter  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4)

### **Vergütungsgruppe III**

45. Mitarbeiter(innen) wie zu 42, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a heraushebt
46. Leiter(innen) großer kirchlicher Verwaltungsämter  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4)

### **Vergütungsgruppe II a**

47. Leiter(innen) sehr großer kirchlicher Verwaltungsämter  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4)



## **30. Mitarbeiter(innen) im Verwaltungsdienst**

### **Protokollnotizen:**

1. Zu den Merkmalen Nrn. 14, 22, 34, 39 und 43:

Die Größe des Friedhofs im Sinne der Eingruppierungsmerkmale wird durch Kriterien bestimmt, die - solange sie nicht im Rahmen von Protokollnotizen bestimmt sind - durch Ausführungsbestimmungen des Konsistoriums festgelegt werden.

2. Zu den Merkmalen Nrn. 15, 23 und 30:

Große Gemeinden im Sinne des Merkmals Nr. 23 sind Gemeinden mit mindestens 5.000 Gemeindegliedern oder mit drei besetzbaren Pfarrstellen oder mit aus sonstigen Gründen besonders umfangreichen Aufgaben. - Nach dem Merkmal Nr. 23 sind auch Küster(innen) in Gemeinden mit weniger als 5.000 Gemeindegliedern einzugruppieren, wenn ihnen die Verwaltung eines gemeindeeigenen mittleren Friedhofs im Sinne des Merkmals Nr. 22 obliegt.

Sehr große Gemeinden im Sinne des Merkmals Nr. 30 sind Gemeinden mit mindestens 10.000 Gemeindegliedern und solche Gemeinden, die in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg durch ihre Aufgabenvielfalt und zentrale Bedeutung ausgezeichnet sind.

3. Zu den Merkmalen Nrn. 25, 36 und 40:

Die Größe der Gemeinde(n) im Sinne der Eingruppierungsmerkmale wird durch Kriterien bestimmt, die - solange sie nicht im Rahmen von Protokollnotizen bestimmt sind - durch Ausführungsbestimmungen des Konsistoriums festgelegt werden.

4. Zu den Merkmalen Nrn. 44, 46 und 47:

Die Größe der Kirchlichen Verwaltungsämter wird durch Kriterien bestimmt, die - solange sie nicht im Rahmen von Protokollnotizen bestimmt sind - durch Ausführungsbestimmungen des Konsistoriums festgelegt werden.

## **31. Technische Mitarbeiter(innen)**

### **31. Technische Mitarbeiter(innen)**

#### *Vorbemerkungen*

1. Unter "staatlich geprüften Technikern" bzw. "Technikern mit staatlicher Abschlußprüfung" im Sinne der nachstehenden Tätigkeitsmerkmale für "staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung" sind Mitarbeiter(innen) zu verstehen, die
  - a) einen nach Maßgabe der Rahmenordnung für die Ausbildung von Technikern (Beschuß der Kultusministerkonferenz vom 27. April 1964 bzw. vom 18. Januar 1973) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung "Staatlich geprüfter Techniker" bzw. "Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung" mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz erworben haben, oder
  - b) einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über Fachschulen mit zweijähriger Ausbildungsdauer (Beschuß der Kultusministerkonferenz vom 27. Oktober 1980) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der ihrer Fachrichtung - Schwerpunkt - zugeordneten Berufsbezeichnung "Staatlich geprüfter Techniker/Staatlich geprüfte Technikerin" erworben haben.
2. Unter "technischer Ausbildung" im Sinne der Tätigkeitsmerkmale für "Technische Angestellte mit technischer Ausbildung" ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, deren Abschlußzeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigen, sowie der erfolgreiche Besuch einer Schule, die in der jeweils geltenden Reichsliste der Fachschulen aufgeführt war, deren Abschlußzeugnis zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigen.
3. Soweit nach den **Zusatzmerkmalen** zu den Vergütungsgruppen eine Vergütungsgruppenzulage zu zahlen ist, gilt diese bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 62) und des Übergangsgeldes (§ 80) als Bestandteil der Grundvergütung.

#### **Vergütungsgruppe VII**

1. Mitarbeiter(innen) mit einschlägiger abgeschlossener handwerklicher Ausbildung sowie sonstige Mitarbeiter(innen), die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

#### **Vergütungsgruppe VI b**

### **31. Technische Mitarbeiter(innen)**

2. Mitarbeiter(innen) wie zu 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
3. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben  
(Hierzu Protokollnotiz)
4. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbständig tätig sind, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben  
(Der Umfang der selbständigen Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)  
(Hierzu Protokollnotiz)

#### **Vergütungsgruppe V c**

5. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbständig tätig sind, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.  
(Hierzu Protokollnotiz)
6. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach fünfjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VI b Merkmal Nr. 3  
(Hierzu Protokollnotiz)
7. Mitarbeiter(innen) wie zu 4 nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe

#### **Vergütungsgruppe V b**

8. Mitarbeiter(innen) wie zu 5 in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c, die schwierige Aufgaben erfüllen, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

##### **Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach sechsjähriger Bewährung eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe V b.

9. Mitarbeiter(innen) wie zu 5 in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer

### **31. Technische Mitarbeiter(innen)**

Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe

#### **Vergütungsgruppe IV b**

10. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten  
(Entsprechende Tätigkeiten sind z.B. die Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, die Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten - auch im technischen Rechnungswesen - sowie die örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.)

#### **Vergütungsgruppe IV a**

11. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Merkmal Nr. 10 heraushebt  
(Besondere Leistungen sind z.B. die Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie die örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.)
12. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeit, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Merkmal Nr. 10

#### **Vergütungsgruppe III**

13. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Merkmal Nr. 11 heraushebt
14. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere

### **31. Technische Mitarbeiter(innen)**

Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Merkmal Nr. 10 heraushebt, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Merkmal Nr. 11

#### **Vergütungsgruppe II a**

15. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Merkmal Nr. 13 heraushebt

**Zusatzmerkmal:**

Diese Mitarbeiter(innen) erhalten nach zehnjähriger Bewährung eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 8 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 31 Abs. 1 Satz 2) der Vergütungsgruppe II a.

16. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Merkmal Nr. 11 heraushebt, nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Merkmal Nr. 13

***Protokollnotiz zu den Merkmalen Nrn. 3, 4, 5 und 6:***

"Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung" sind z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker.

## **32. Kraftfahrer**

### **32. Kraftfahrer**

#### **Vergütungsgruppe IX b**

1. Kraftfahrer

#### **Vergütungsgruppe IX a**

2. Kraftfahrer nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

#### **Vergütungsgruppe VIII**

3. Kraftfahrer wie zu 2 nach mindestens sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
4. Kraftfahrer mit abgeschlossener Lehre im Kraftfahrzeug- oder Schlosserhandwerk oder in Stellen mit besonderer Verantwortung

#### **Vergütungsgruppe VII**

5. Kraftfahrer wie zu 4 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII

## **33. Förster(innen)**

### **33. Förster(innen)**

#### **Vergütungsgruppe V b**

1. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Forstinspektoren (Revierförstern) mit Fachhochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund einer gleichwertigen abgeschlossenen Ausbildung eine entsprechende Tätigkeit ausüben.  
(Hierzu Protokollnotiz)

#### **Vergütungsgruppe IV b**

2. Mitarbeiter wie zu 1 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
3. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Forstoberinspektoren (Oberförstern) mit Fachhochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit  
(Hierzu Protokollnotiz)

#### **Vergütungsgruppe IV a**

4. Mitarbeiter wie zu 3, die einen Forstbetrieb mit weniger als 1.000 ha Wald leiten, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
5. Mitarbeiter wie zu 3, die einen Forstbetrieb mit mindestens 1.000 ha Wald leiten, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
6. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Forstamtmännern mit Fachhochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit  
(Hierzu Protokollnotiz)

#### **Vergütungsgruppe III**

7. Mitarbeiter wie zu 6 nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a

#### ***Protokollnotizen:***

1. zu den Merkmalen 1, 3 und 6:

Für die Zuordnung zu den Gruppenplanmerkmalen gilt die Leitung eines Forstbetriebes

- a) mit weniger als 600 ha Wald als Tätigkeit eines Revierförsters,
- b) mit mindestens 600 ha Wald als Tätigkeit eines Oberförsters,
- c) mit mindestens 1.500 ha Wald als Tätigkeit eines Forstamtmannes.

### **33. Förster(innen)**

Zu dem Wald im Sinne der vorstehenden Flächengrößen gehören auch die gemeinsam mit dem reinen Waldbestand zu bewirtschaftenden sonstigen Flächen.

2. zu allen Merkmalen:

Zahlung einer Jagdaufwandsentschädigung:

- a) Als Zuschuss für den Jagdaufwand erhalten die Forstbediensteten, die zur Ausübung der Jagd verpflichtet sind, eine Jagdaufwandsentschädigung. Diese setzt sich aus einem Pauschalbetrag und dem Erlegungsaufwand zusammen.
- b) Die Höhe der Jagdaufwandsentschädigung beträgt 76,69 € pro Jagdjahr (1.4. bis 31.3. des Folgejahres). Die dienstlich notwendige Munition wird gestellt.
- c) Forstbedienstete, die zur Mitwirkung beim Jagdbetrieb verpflichtet sind, erhalten für das in ihren Verwaltungsjagdbezirken erlegte Wild sowie für das von ihnen versorgte Unfallwild, einschließlich dessen Transport, folgenden Erlegungsaufwand für:
  - 1. Schalenwild bis 25 kg = 5,11 €/Stück,
  - 2. Schalenwild über 25 kg = 6,14 €/Stück,
  - 3. Raubwild und Raubzeug = 2,56 €/Stück.
- d) Für Fallwild wird kein Erlegungsaufwand gezahlt.
- e) Die Jagdaufwandsentschädigung und der Erlegungsaufwand werden zum Ende des Jagdjahres (31. März) abgerechnet und im übernächsten Kalendermonat, beim Ausscheiden aus dem Dienst oder beim Wechsel der Dienststelle gezahlt.



## **35. Mitarbeiter(innen) im Wirtschafts- und Küchendienst**

### **35. Mitarbeiter(innen) im Wirtschafts- und Küchendienst**

#### **Vergütungsgruppe IX b**

1. Mitarbeiter im Wirtschafts- oder Küchendienst mit einer mindestens zweijährigen abgeschlossenen Ausbildung mit entsprechender Tätigkeit

#### **Vergütungsgruppe IX a**

2. Mitarbeiter wie zu 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

#### **Vergütungsgruppe VIII**

3. Mitarbeiter wie zu 2 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
4. Mitarbeiter im Wirtschafts- oder Küchendienst mit einer mindestens dreijährigen abgeschlossenen Ausbildung mit entsprechender Tätigkeit
5. Staatlich geprüfte Wirtschaftler(innen) während der ersten sechs Monate der Berufsausübung mit entsprechender Tätigkeit

#### **Vergütungsgruppe VII**

6. Mitarbeiter wie zu 4 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
7. Staatlich geprüfte Wirtschaftler(innen) nach sechsmonatiger Berufsausübung mit entsprechender Tätigkeit
8. Mitarbeiter wie zu 4 als Leiter des Wirtschafts- oder Küchendienstes in größeren Einrichtungen
9. Mitarbeiter mit Meisterprüfung im Wirtschafts- oder Küchendienst mit entsprechender Tätigkeit
10. Staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiter(innen) ohne Anerkennung

#### **Vergütungsgruppe VI b**

11. Mitarbeiter wie zu 7 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
12. Mitarbeiter wie zu 9 in Stellen mit besonderer Verantwortung, z. B. als Leiter eines Gesamtbetriebes
13. Staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiter(innen) mit Anerkennung oder nach dem ersten Berufsjahr mit entsprechender Tätigkeit

### **35. Mitarbeiter(innen) im Wirtschafts- und Küchendienst**

#### **Vergütungsgruppe V c**

14. Mitarbeiter wie zu 13 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
15. Mitarbeiter wie zu 13 in Stellen mit besonderer Verantwortung, z.B. als Leiter eines größeren Gesamtbetriebes

#### **Vergütungsgruppe V b**

16. Mitarbeiter wie zu 15 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c

## **38. Mitarbeiter(innen) in der Kranken-, Alten- und Familienpflege**

### **Unterabschnitt II**

Besondere Eingruppierungsmerkmale für Mitarbeiter(innen) im Pflegedienst der Diakoniestationen und von Alters-, Kranken- und Pflegeheimen (Kr.-Gruppen)

### **38. Mitarbeiter(innen) in der Kranken-, Alten- und Familienpflege <sup>5</sup>**

#### *Vorbemerkungen*

1. Dieser Gruppenplan gilt nicht für Hauspflegekräfte mit hauswirtschaftlichen Aufgaben, denen keine pflegerischen Tätigkeiten übertragen sind. Im übrigen gilt für Mitarbeiter im Pflegedienst der Diakoniestationen ausschließlich dieser Gruppenplan. Gemeindegewerkschaften und andere Mitarbeiter(innen) in der Gemeindekrankenpflege, die keiner Diakoniestation zugeordnet sind und auch nicht mittelbar Aufgaben für eine Diakoniestation wahrnehmen, fallen unter den Gruppenplan 14. Soweit Mitarbeiter(innen) nur zu einem Teil ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit für eine Diakoniestation arbeiten, im übrigen aber andere Aufgaben ihrer Gemeinde oder sonstigen Anstellungskörperschaft wahrnehmen, gilt für die Zuordnung zu den unterschiedlichen Tätigkeitsmerkmalen und Vergütungsgruppen § 27 Abs. 2 KMT. Soweit eine besonders zu bewertende Einzeltätigkeit nicht mindestens 25 v.H. der Gesamttätigkeit erreicht, bleibt sie hierbei unberücksichtigt.
2. Krankenschwestern, die Tätigkeiten von Altenpflegerinnen ausüben, sind als Altenpflegerinnen eingruppiert.
3. Kinderkrankenschwestern, die Tätigkeiten von Krankenschwestern bzw. Altenpflegerinnen ausüben, sind als Krankenschwestern bzw. Altenpflegerinnen eingruppiert.
4. Bei den Tätigkeitsmerkmalen, die einen Bewährungsaufstieg vorsehen, gelten jeweils auch die Protokollerklärungen zu dem in Bezug genommenen Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe, aus der ein Bewährungsaufstieg erfolgt.

#### **Vergütungsgruppe Kr. I**

1. Pflegehelfer(innen) in der Kranken- und Altenpflege  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
- 1a) Familienpflegehelfer(innen)

#### **Vergütungsgruppe Kr. II**

---

<sup>5</sup> Der Gruppenplan 38 ist mit Wirkung vom 01.08.1994 gekündigt worden.

### **38. Mitarbeiter(innen) in der Kranken-, Alten- und Familienpflege**

2. Pflegehelfer(innen) wie zu 1 mit einer abgeschlossenen Grundausbildung oder mit einer nachgewiesenen förderlichen Vorbildung nach mindestens dreijähriger Bewährung als Pflegehelfer(in) in der Kr.-Gruppe I  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)
- 2a) Familienpflegehelfer(innen) wie zu 1 a mit nachgewiesener förderlicher Vorbildung nach mindestens dreijähriger Bewährung in der Kr.-Gruppe I
3. Krankenpflegehelfer(innen) mit entsprechender Tätigkeit  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
4. Altenpflegehelfer(innen) mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

#### **Vergütungsgruppe Kr. III**

5. Krankenpflegehelfer(innen) wie zu 3 nach zweijähriger Tätigkeit und Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Kr. II  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)
6. Altenpflegehelfer(innen) wie zu 4 nach zweijähriger Tätigkeit und Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Kr. II  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)

#### **Vergütungsgruppe Kr. IV**

7. Krankenpflegehelfer(innen) wie zu 5 nach vierjähriger Bewährung, frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis oder Ablegung der Abschlussprüfung  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3 und 5)
8. Altenpflegehelfer(innen) wie zu 6 nach vierjähriger Bewährung  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)
9. Krankenschwestern/Krankenpfleger mit entsprechender Tätigkeit  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
10. Altenpfleger(innen) mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
- 10a) Familienpfleger(innen) mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit

#### **Vergütungsgruppe Kr. V**

### **38. Mitarbeiter(innen) in der Kranken-, Alten- und Familienpflege**

11. Krankenschwestern/Krankenpfleger wie zu 9 nach zweijähriger Tätigkeit und Eingruppierung in Vergütungsgruppe Kr. IV  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)
12. Altenpfleger(innen) wie zu 10 nach dreijähriger Tätigkeit und Eingruppierung in Vergütungsgruppe Kr. IV  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3 und 6)
- 12a) Familienpfleger(innen) wie zu 10 a nach dreijähriger Tätigkeit und Eingruppierung in Vergütungsgruppe Kr. IV  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 3)
13. Krankenschwestern/Krankenpfleger, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 4)
14. Altenpfleger(innen) mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 4)

#### **Vergütungsgruppe Kr. V a**

15. Krankenschwestern/Krankenpfleger wie zu 11 oder 13 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr. V in der dem jeweiligen Merkmal entsprechenden Tätigkeit, frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3 und 5)
16. Altenpfleger(innen) wie zu 12 oder 14 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr. V in der dem jeweiligen Merkmal entsprechenden Tätigkeit, frühestens jedoch nach siebenjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Anerkennung/Ablegung der Abschlussprüfung  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3, 5 und 6)
17. Krankenschwestern/Krankenpfleger mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung in der Gemeindekrankenpflege (Gemeindekrankenschwester / Gemeindekrankenpfleger)  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 7)
18. Krankenschwestern/Krankenpfleger mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung in der Psychiatrie mit entsprechender Tätigkeit  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 8)

### **38. Mitarbeiter(innen) in der Kranken-, Alten- und Familienpflege**

19. Krankenschwestern/Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter(innen) von Krankenschwestern/Krankenpflegern der Vergütungsgruppe Kr. VI Merkmal Nr. 26 bestellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 9)
20. Altenpfleger(innen) mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter(innen) von Altenpfleger(innen) der Vergütungsgruppe Kr. VI Merkmal Nr. 28 bestellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 9)

#### **Vergütungsgruppe Kr. VI**

21. Gemeindekranke-schwester/-krankenpfleger wie zu 17 nach dreijähriger Bewährung  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)
22. Krankenschwestern/Krankenpfleger wie zu 18 nach dreijähriger Bewährung  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
23. Krankenschwestern/Krankenpfleger wie zu 19 nach fünfjähriger Bewährung  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)
24. Altenpfleger(innen) wie zu 20 nach fünfjähriger Bewährung  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)
25. Krankenschwestern/Krankenpfleger mit erfolgreich abgeschlossener sozialpsychiatrischer Zusatzausbildung und entsprechender Tätigkeit  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 10)
26. Krankenschwestern/Krankenpfleger als Pflegedienstleiter(innen), denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 4)
27. Krankenschwestern/Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter(innen) von Krankenschwestern/Krankenpflegern der Vergütungsgruppe Kr. VII Merkmal Nr. 32 bestellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 9)
28. Altenpfleger(innen) mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung als Pflegedienstleiter(innen), denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 4)
29. Altenpfleger(innen) mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter(innen) von Altenpfleger(innen) der Vergütungsgruppe Kr. VII Merkmal Nr. 34 bestellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 9)

## **38. Mitarbeiter(innen) in der Kranken-, Alten- und Familienpflege**

### **Vergütungsgruppe Kr. VII**

30. Krankenschwestern/Krankenpfleger wie zu 26 und 27 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr. VI in der dem jeweiligen Merkmal entsprechenden Tätigkeit  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)
31. Altenpfleger(innen) wie zu 28 nach fünfjähriger Bewährung  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)
- 31a) Pflegedienstleiter(innen) wie zu 26, denen zugleich die Geschäftsführung für die Diakoniestation übertragen ist  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 11)
- 31b) Pflegedienstleiter(innen) wie zu 28, denen zugleich die Geschäftsführung für die Diakoniestation übertragen ist  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 11)
32. Krankenschwestern/Krankenpfleger als Pflegedienstleiter(innen), denen mindestens 12 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 4)
33. Krankenschwestern/Krankenpfleger, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter(innen) von Krankenschwestern/Krankenpflegern der Vergütungsgruppe Kr. VIII Merkmal Nr. 36 bestellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 9)
34. Altenpfleger(innen) mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, denen mindestens 12 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 4)

### **Vergütungsgruppe Kr. VIII**

35. Krankenschwestern/Krankenpfleger wie zu 31a, 31b, 32 und 33 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr. VII in der dem jeweiligen Merkmal entsprechenden Tätigkeit  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)
- 35a) Pflegedienstleiter(innen) wie zu 32, denen zugleich die Geschäftsführung für die Diakoniestation übertragen ist  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 11)
36. Krankenschwestern/Krankenpfleger als Pflegedienstleiter(innen), denen mindestens 50 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 4 a)

## **38. Mitarbeiter(innen) in der Kranken-, Alten- und Familienpflege**

### **Vergütungsgruppe Kr. IX**

37. Krankenschwestern/Krankenpfleger wie zu 35a und 36 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr. VIII in der dem jeweiligen Merkmal entsprechenden Tätigkeit  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)

#### **Protokollnotizen:**

1. Zu allen Merkmalen:

(1) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. VII, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei

- a) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
- b) gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
- c) Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
- d) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,
- e) Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder mit Strahlen oder die mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden sowie
- f) in der Nachsorge Krebskranker und
- g) in der Sterbehilfe

ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 90,- DM [46,02 €]. Als geriatrische Abteilung oder Station im Sinne von Buchstabe a gelten Alters- und Pflegeheime oder Teile solcher Heime, in denen gemäß Feststellung der zuständigen Senatsverwaltung des Landes Berlin überwiegend krankenpflegebedürftige Personen betreut werden.

(2) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr. IV bis Kr. VIII, denen andere Pflegepersonen unterstellt sind, erhalten die Zulage nach Absatz 1 ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Absatz 1 haben. Die Zulage steht auch Pflegepersonen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter(innen) einer in Satz 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.

#### **Übergangsbestimmung zu Absatz 1:<sup>6</sup>**

Mitarbeiter im Bereich der früheren Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg erhalten bis zu einer anderweitigen Regelung anstelle des

---

<sup>6</sup> Für die in der Übergangsbestimmung zu der Protokollnotiz Nr. 1 Abs. 1 des gekündigten Vergütungsgruppenplanes Nr. 38 geregelte Zulagenhöhe ergibt sich bei Zugrundelegung des auf 95 v.H. der vergleichbaren Tabellensätze des Westtarifs erhöhten kirchlichen Osttarifs ab 1. Januar 2003 ein Zulagenbetrag von 43,72 €



### **38. Mitarbeiter(innen) in der Kranken-, Alten- und Familienpflege**

oben genannten Betrages als Zulage in der Zeit bis zum 30. Juni 1993 66,60 DM, in der Zeit ab dem 1. Juli 1993 72,-- DM.

#### 2. Zu Merkmal Nr. 2:

(1) Als abgeschlossene Grundausbildung oder nachgewiesene förderliche Vorbildung gilt die erfolgreiche, die Ablegung einer Prüfung einschließende Teilnahme an einem mindestens 200 Stunden zu mindestens 45 Unterrichtsminuten umfassenden Grundkurs für Haus- und Familienpflege des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg - Innere Mission und Hilfswerk - e.V. bzw. des früheren Diakonischen Werkes Berlin e.V. oder an einer vom Diakonischen Werk als gleichwertig anerkannten Aus- oder Fortbildungsmaßnahme.

Abweichend von Satz 1 gilt bei Mitarbeitern, die bis zum 31. Dezember 1990 durch einen diesen Tarifvertrag anwendenden Arbeitgeber als Pflegehelfer(innen) eingestellt worden sind, und für Mitarbeiter(innen), die bis zum 31. Dezember 1990 vom Diakonischen Werk eingestellt wurden und danach in der Zeit bis zum 31. Dezember 1992 durch einen diesen Tarifvertrag anwendenden Arbeitgeber als Pflegehelfer(innen) übernommen worden sind, die Voraussetzung der abgeschlossenen Grundausbildung oder nachgewiesenen förderlichen Vorbildung durch die erfolgreiche Teilnahme an einem mindestens 80 Stunden umfassenden Kursus als erfüllt.

(2) Bei Pflegehelfer(inne)n, die vor ihrer Einstellung durch einen unter diesen Tarifvertrag fallenden kirchlichen Arbeitgeber beim Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg e.V. oder dem früheren Diakonischen Werk Berlin e.V. mit der Wahrnehmung von Aufgaben der häuslichen Kranken- oder Altenpflege beauftragt waren, ohne in einem festen, den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland unterliegenden Arbeitsverhältnis - mit Eingruppierung nach dem Kr.-Gruppenplan - zu stehen, wird auf die dreijährige Bewährungszeit bis zu deren Hälfte die Zeit einer solchen Tätigkeit angerechnet, wenn und soweit

- a) diese Beschäftigung ihrem tatsächlichen Umfang nach einer hauptberuflichen Tätigkeit im Sinne von § 1 Abs. 2 KMT-H-EKiBB(BInW) oder seit dem 1. Januar 1993 mindestens 50 v.H. einer Vollbeschäftigung im Sinne von § 17 Abs. 1 KMT entsprach,
- b) es sich um Zeiten ab dem 1. Januar 1990 handelt,
- c) die Begründung des Arbeitsverhältnisses zum Träger der Diakoniestation auf der Vereinbarung zwischen dem Diakonischen Werk und dem Träger der Diakoniestation über die Übernahme von Mitarbeitern des Diakonischen Werkes durch die Diakoniestation beruht und keine Unterbrechung zwischen dem vorangegangenen Vertragsverhältnis zum Diakonischen Werk und dem neuen Arbeitsverhältnis vorlag,

### **38. Mitarbeiter(innen) in der Kranken-, Alten- und Familienpflege**

- d) die Voraussetzungen des § 29 KMT für die Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten für den Bewährungsaufstieg im übrigen erfüllt sind.

Satz 1 der Vorbemerkung Nr. 1 gilt für die Tätigkeit beim Diakonischen Werk entsprechend. Für die Feststellung, ob die Voraussetzung des Buchstabens a vorliegt, wird die monatliche Vergütungsabrechnung des Diakonischen Werkes mit der darin abgerechneten Zahl der Arbeitsstunden zugrunde gelegt.

3. Zu den Merkmalen Nrn. 5, 6, 7, 8, 11, 12, 12 a, 15, 16, 21, 23, 24, 30, 31, 35 und 37:

Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages können auf die Zeit der Tätigkeit und auf die Bewährungszeit ganz oder teilweise angerechnet werden, sofern sie anzurechnen wären, wenn sie im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zurückgelegt worden wären.

4. Zu den Merkmalen Nrn. 13, 14, 26, 28, 32 und 34:

Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,

- a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
- b) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
- c) zählen Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
- d) bleiben Schülerinnen in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schülerinnen angerechnet werden, gilt Buchstabe a.

4 a. Zu Merkmal Nr. 36:

Als (unterstellte) Pflegepersonen im Sinne dieses Merkmals gelten alle Mitarbeiter(innen) im Pflegedienst mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 50 v.H. der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten, sofern der Organisations- und Stellenplan mindestens 30 zur Besetzung ausgewiesene volle Planstellen enthält. Im übrigen gilt die Protokollnotiz Nr. 4 entsprechend.

### **38. Mitarbeiter(innen) in der Kranken-, Alten- und Familienpflege**

5. Zu den Merkmalen Nrn. 7, 15 und 16:

Zeiten der Berufstätigkeit sind nur Zeiten, in denen der Angestellte in einem höheren als dem in § 1 Abs. 2 KMTH-EKiBB (BlnW) genannten Umfang beschäftigt war.

6. Zu den Merkmalen Nrn. 12 und 16:

Für Altenpflegerinnen mit einer dreijährigen Ausbildung verkürzt sich die Zeit der Tätigkeit und die Zeit der Berufstätigkeit um ein Jahr.

7. Zu Merkmal Nr. 17:

Die Weiterbildung setzt voraus, dass mindestens 800 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer und praktischer Unterricht bei Vollzeitausbildung in spätestens einem Jahr und bei berufsbegleitender Ausbildung in spätestens zwei Jahren vermittelt werden.

Im Falle von Gemeindeschwestern mit im Bereich der früheren DDR erworbenem Fachschulabschluss mit der ausdrücklich zuerkannten Zusatzqualifikation als Gemeindeschwester gilt die Voraussetzung der erfolgreich abgeschlossenen Weiterbildung im Sinne des Merkmals Nr. 17 als erfüllt.

8. Zu Merkmal Nr. 18:

Die Weiterbildung setzt voraus, dass mindestens 720 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer und praktischer Unterricht bei Vollzeitausbildung in spätestens einem Jahr und bei berufsbegleitender Ausbildung in spätestens zwei Jahren vermittelt werden.

9. Zu den Merkmalen Nrn. 19, 20, 27, 29 und 33:

Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.

10. Zu Merkmal Nr. 25:

Eine Zusatzausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in mindestens zwei Jahren berufsbegleitend vermittelt wird.

11. Zu den Merkmalen Nrn. 31a, 31b und 35a:

Die Anwendung dieser Tätigkeitsmerkmale setzt voraus, daß für die Diakoniestation weder ein anderer Mitarbeiter zum Geschäftsführer bestellt ist noch eine andere Person die Aufgaben der Geschäftsführung wahrnimmt.

## **40. Arbeiter(innen) in gemeindlichen und sonstigen Arbeitsbereichen**

### **Abschnitt B**

#### **Lohnordnung**

- Eingruppierungsmerkmale für Arbeiter -

#### **40. Arbeiter(innen) in gemeindlichen und sonstigen Arbeitsbereichen**

##### *Allgemeine Vorbemerkung zu allen Merkmalen*

Wenn im Falle eines im Lohngruppenplan vorgesehenen Aufstiegs in die höhere Lohngruppe nach einer Zeit der Tätigkeit oder der Bewährung sich das entsprechende Merkmal auf ein bestimmtes Merkmal der vorhergehenden Lohngruppe oder auf mehrere Merkmale dieser Lohngruppe bezieht, muss die vorausgesetzte Zeit der Tätigkeit oder der Bewährung in einer diesen Merkmalen entsprechenden Beschäftigung zurückgelegt worden sein.

##### **Lohngruppe 1**

1. Küchenhilfen (Arbeiter(innen), die z.B. Gemüse putzen, Kartoffeln schälen oder Geschirr spülen)
2. Raumpfleger(innen)
3. Hilfskräfte auf Friedhöfen (Kirchhöfen)  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
4. Garten- und Friedhofsarbeiter(innen) ohne einschlägige Berufserfahrung während der ersten sechs Monate der Beschäftigung
5. Arbeiter(innen) mit einfachen Tätigkeiten

##### **Lohngruppe 1 a**

6. Arbeiter(innen) wie zu 1 bis 3 nach vierjähriger Tätigkeit

##### **Lohngruppe 2**

7. Arbeiter(innen) wie zu 5 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
8. Arbeiter(innen) mit Tätigkeiten, für die eine eingehende fachliche Einarbeitung erforderlich ist

#### **40. Arbeiter(innen) in gemeindlichen und sonstigen Arbeitsbereichen**

9. Arbeiter(innen), die die Reinigung in Gebäuden mit besonderen Reinigungsmaschinen und -geräten ausführen (sog. Feuchtwischmethode)
10. Arbeiter(innen), die mit dem Tragen, Fahren und Bestatten von Leichen oder mit der Herstellung von Gräften beschäftigt werden
11. Garten- und Friedhofsarbeiter(innen) ohne einschlägige Berufserfahrung nach sechsmonatiger Beschäftigung, soweit nicht anderweitig eingruppiert
12. Garten- und Friedhofsarbeiter(innen) mit einschlägiger Berufserfahrung, soweit nicht anderweitig eingruppiert
13. Garten- und Friedhofsarbeiter(innen), die Gieß- und Pflegearbeiten durchführen
14. Haus- und Hofarbeiter(innen)
15. Hauswarte, die überwiegend Reinigungsarbeiten in Gebäuden ausführen
16. Küchenarbeiter(innen), soweit nicht anderweitig eingruppiert
17. Pförtner(innen) auf Friedhöfen

#### **Lohngruppe 2 a**

18. Arbeiter(innen) wie zu 9 bis 16 nach vierjähriger Tätigkeit

#### **Lohngruppe 3**

19. Arbeiter(innen) wie zu 8 und 17 nach dreijähriger Bewährung in der Lohngruppe 2
20. Arbeiter(innen) wie zu 10 bis 14 und 16 nach vierjähriger Bewährung in der Lohngruppe 2 a Merkmal Nr. 18
21. Arbeiter(innen) mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden
22. Arbeiter(innen) wie zu 8, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von solchen Arbeitern üblicherweise verlangt werden kann
23. Arbeiter(innen), die motorgetriebene Garten- und Landmaschinen führen oder warten oder mechanische Leitern bedienen

#### **40. Arbeiter(innen) in gemeindlichen und sonstigen Arbeitsbereichen**

24. Garten- und Friedhofsarbeiter(innen), die Arbeiten im Sinne des Merkmales Nr. 22 verrichten  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 2)
25. Garten- und Friedhofsarbeiter(innen), die überwiegend gärtnerische Arbeiten an Bäumen, Hecken und Sträuchern sowie Pflanzarbeiten selbständig ausführen  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 2)
26. Heizer(innen)
27. Küchenwirtschaftsarbeiter(innen), die Speisen zubereiten
28. Mitarbeiter(innen) in der Tätigkeit von Köchen

#### **Lohngruppe 3 a**

29. Arbeiter(innen) wie zu 19 nach vierjähriger Tätigkeit in der Lohngruppe 3
30. Arbeiter(innen) wie zu 22, 23 bis 27 nach vierjähriger Tätigkeit

#### **Lohngruppe 4**

31. Arbeiter(innen) wie zu 21 und 28 nach dreijähriger Bewährung
32. Arbeiter(innen) mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren (z.B. Gärtner, Maler, Maurer, Schlosser, Tischler), die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden
33. Arbeiter(innen) wie zu 21, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von solchen Arbeitern üblicherweise verlangt werden kann
34. Arbeiter(innen), die mechanische Leitern oder Großflächenmäher mit einer Motorleistung von mindestens 3,6 kw und einer Mindestschnittbreite von 600 mm bedienen, warten und kleinere Reparaturen an diesen Geräten ausführen, nach dreijähriger Bewährung in der Lohngruppe 3 - Merkmal Nr. 23 -
35. Fahrer(innen) von Elektrofahrzeugen mit hydraulischer Ladevorrichtung und Kippeinrichtung oder Fahrer von Gabelstaplern
36. Fahrer(innen) von Elektrofahrzeugen oder Motorkarren, die nach der StVZO mit amtlichem Kennzeichen zum öffentlichen Verkehr zugelassen sind
37. Arbeiter(innen), die nach einer mindestens dreijährigen Tätigkeit in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren eine verwaltungs- oder betriebseigene Prüfung

## **40. Arbeiter(innen) in gemeindlichen und sonstigen Arbeitsbereichen**

entsprechend den Richtlinien des Landes Berlin oder nach vergleichbaren Richtlinien erfolgreich abgelegt haben und eine entsprechende Tätigkeit ausüben

38. Fahrer(innen) von Kraftwagen mit Verbrennungsmotoren, ausgenommen Motorkarren
39. Fahrer(innen) von Grufthaggern und Fahrer von sonstigen Spezialfahrzeugen für den Gartenbau, für deren Führung ein Führerschein erforderlich ist
40. Arbeiter(innen), die nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren eine verwaltungs- oder betriebseigene Prüfung entsprechend den Richtlinien des Landes Berlin oder nach vergleichbaren Richtlinien erfolgreich abgelegt haben und eine entsprechende Tätigkeit ausüben  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 3)
41. Vorarbeiter(innen) auf Friedhöfen  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4)
42. Köche (Köchinnen) in kleineren Einrichtungen  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 5)

### **Lohngruppe 4 a**

43. Arbeiter(innen) wie zu 41 nach vierjähriger Tätigkeit

### **Lohngruppe 5**

44. Arbeiter(innen) wie zu 32, 40 und 42 nach dreijähriger Bewährung
45. Arbeiter(innen) wie zu 31, 33 und 37 nach dreijähriger Bewährung
46. Arbeiter(innen) wie zu 34 und 39 nach dreijähriger Bewährung
47. Arbeiter(innen) wie zu 32 und 40, die hochwertige Arbeiten verrichten  
(Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von solchen Arbeitern üblicherweise verlangt werden kann.)
48. Arbeiter(innen) wie zu 38, die mindestens während der Hälfte ihrer Arbeitszeit im öffentlichen Straßenverkehr eingesetzt sind, nach einjähriger Bewährung als solche
49. Fahrer(innen) von Spezialfahrzeugen, für deren Führung der Führerschein der Klasse 2 oder 3 erforderlich ist und die mit technischen, vom Fahrer zu bedienenden Zusatzeinrichtungen ausgestattet sind  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 6)

#### **40. Arbeiter(innen) in gemeindlichen und sonstigen Arbeitsbereichen**

- 50. Fahrer(innen) von Baggern und Schaufelladern  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 7)
- 51. Fahrer von Baggern und Schaufelladern, für deren Führung der Führerschein der Klasse 2 oder 3 erforderlich ist
- 52. Arbeiter(innen) mit verwaltungs- oder betriebseigener Prüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die die Voraussetzungen des Merkmals Nr. 47 erfüllen
- 53. Köche (Köchinnen), soweit nicht anderweitig eingruppiert

#### **Lohngruppe 5 a**

- 54. Arbeiter(innen) wie zu 44 nach vierjähriger Tätigkeit
- 55. Arbeiter(innen) wie zu 50 nach vierjähriger Tätigkeit

#### **Lohngruppe 6**

- 56. Arbeiter(innen) wie zu 47, 52 und 53 nach dreijähriger Bewährung
- 57. Arbeiter(innen) wie zu 48, 49 und 51 nach dreijähriger Bewährung  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)
- 58. Arbeiter(innen) wie zu 32, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten  
(Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.)
- 59. Arbeiter(innen) wie zu 32 als Revierleiter in Verantwortungsbereichen von mindestens 50 ha Bewirtschaftungsfläche
- 60. Diätköche(-köchinnen) mit Spezialausbildung und entsprechender Tätigkeit
- 61. Kraftfahrzeughandwerker(innen)

#### **Lohngruppe 6 a**

- 62. Arbeiter(innen) wie zu 56 nach vierjähriger Tätigkeit in der Lohngruppe 6

#### **Lohngruppe 7**

- 63. Arbeiter(innen) wie zu 58 bis 61 nach dreijähriger Bewährung



## **40. Arbeiter(innen) in gemeindlichen und sonstigen Arbeitsbereichen**

64. Gärtner(innen), die sich dadurch aus der Lohngruppe 6 - Merkmal Nr. 58 - herausheben, dass ihnen
- a) die selbständige und verantwortliche Ausführung baumchirurgischer Arbeiten
- oder
- b) die Anleitung und Beaufsichtigung von Auszubildenden übertragen ist
65. Gelernte Arbeiter(innen) im Sinne des Merkmals Nr. 32 zu Lohngruppe 4, die dazu bestellt sind, Auszubildenden Unterweisungen zu erteilen (Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

### **Lohngruppe 7 a**

66. Arbeiter(innen) wie zu 63 nach vierjähriger Tätigkeit in Lohngruppe 7

### **Lohngruppe 8**

67. Arbeiter(innen) wie zu 64 und 65 nach dreijähriger Bewährung

### **Lohngruppe 8 a**

68. Arbeiter(innen) wie zu 67 nach vierjähriger Tätigkeit

### **Lohngruppe 9**

69. Gelernte Arbeiter(innen) im Sinne des Merkmals Nr. 32 zu Lohngruppe 4, die sich dadurch aus der Lohngruppe 7 - Merkmale Nrn. 64 Buchst. b und 65 - herausheben, dass sie auf Veranlassung ihres Arbeitgebers die Prüfung nach der Ausbildereignungsverordnung erfolgreich abgelegt haben und dementsprechend eingesetzt werden

### ***Protokollnotizen:***

1. Zu Merkmal Nr. 3:

## **40. Arbeiter(innen) in gemeindlichen und sonstigen Arbeitsbereichen**

Hilfskräfte sind Arbeiter(innen), die einfachste Arbeiten unter ständiger Anleitung zu verrichten haben.

### 2. Zu den Merkmalen Nrn. 24 und 25:

Nach dem Merkmal Nr. 24 sind ungelernte Garten- und Friedhofsarbeiter(innen) einzugruppieren, die Arbeiten eines Gärtners mit abgeschlossener Ausbildung in diesem Ausbildungsberuf verrichten.

Demgegenüber sind nach dem Merkmal Nr. 25 solche Garten- und Friedhofsarbeiter(innen) einzugruppieren, die sich dadurch aus der Lohngruppe 2 - Merkmale Nrn. 11 bis 13 - herausheben, dass sie die genannten gärtnerischen Teilaufgaben selbständig ausführen.

### 3. Zu Merkmal Nr. 40:

Sofern Arbeitern (Arbeiterinnen) der Lohngruppe 3 - Merkmale Nrn. 25 und 27 - eine Tätigkeit des entsprechenden Ausbildungsberufs übertragen wird, wird die in Lohngruppe 3 - Merkmale Nrn. 25 und 27 - und in Lohngruppe 3 a - Merkmal Nr. 30 - abgeleistete Tätigkeit der Tätigkeit im Ausbildungsberuf gleichgestellt.

### 4. Zu Merkmal Nr. 41:

Vorarbeiter(innen) sind Arbeiter(innen), die mit der Führung und Anleitung von Arbeitskräften beauftragt sind und selbst praktisch mitarbeiten. Zu den genannten Arbeitskräften gehören auch Arbeitskräfte, die nicht unter die Regelungen dieses Tarifvertrages fallen (z.B. ABM o.ä.) oder die als Insassen von psychiatrischen Krankenanstalten, Strafvollzugsanstalten, Blindenanstalten, Erziehungsheimen u.ä. zur Arbeitsleistung zugeteilt werden.

### 5. Zu Merkmal Nr. 42:

Kleinere Einrichtungen im Sinne dieses Merkmales sind z.B. Küchenbetriebe von Kindertagesstätten mit einer genehmigten Zahl von weniger als 60 Plätzen.

### 6. Zu Merkmal Nr. 49:

Fahrer(innen) von Spezialfahrzeugen,

- deren Zusatzeinrichtung als technisches Hilfsmittel für den Einsatz anderer Beschäftigter (Personenhubgeräte) verwendet wird oder

#### **40. Arbeiter(innen) in gemeindlichen und sonstigen Arbeitsbereichen**

- die mit Ladekran oder baggerähnlichem Ladegerät im öffentlichen Straßenverkehr eingesetzt werden,

die auch für die Sicherung der Arbeitsstelle oder für die Sicherheit anderer Verkehrsteilnehmer oder für die Arbeitssicherheit anderer Beschäftigter verantwortlich sind, erhalten für die Dauer entsprechender Einsätze eine Zulage in Höhe von 2 v.H. des auf die Arbeitsstunde entfallenden Teils des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 ihrer Lohngruppe.

7. Zu Merkmal Nr. 50:

Gruftragbagger sind keine Bagger im Sinne dieses Merkmales.

8. Zu Merkmal Nr. 57:

Die Protokollnotiz Nr. 6 zu Merkmal Nr. 49 gilt entsprechend für die unter das Merkmal Nr. 57 fallenden Fahrer(innen) von Spezialfahrzeugen.

9. Zu Merkmal Nr. 65:

Werden Mitarbeiter(innen) nur befristet oder mit einem geringeren Umfang als der Hälfte ihrer Gesamttätigkeit zur Erteilung von Unterweisungen bestellt, erhalten sie anstelle der Eingruppierung nach diesem Merkmal eine persönliche Zulage gem. § 30 KMT, die sich im Falle der zweiten Alternative nach dem Anteil dieser Tätigkeit an der Gesamttätigkeit bemisst.

**zum Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter  
in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg  
- KMT -**

- Anlage 2 a **Sonderregelungen für Lehrkräfte**
- Anlage 2 b **Sonderregelungen für Katecheten im Religionsunterricht**
- Anlage 2 c **Sonderregelungen für Kirchenmusiker**
- Anlage 2 d **Sonderregelungen für Saisonmitarbeiter, Mitarbeiter auf Zeit, für Aufgaben von begrenzter Dauer und zur Aushilfe**
- Anlage 2 e **Sonderregelungen für Mitarbeiter, die mit der Durchführung oder Begleitung von Gruppenfahrten, Rüst- oder Freizeiten einschließlich Heim- oder Lageraufenthalten beauftragt sind**
- Anlage 2 f **Sonderregelungen für im Pflegedienst eingesetzte Mitarbeiter der Diakoniestationen und von Alters-, Kranken- und Pflegeheimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen**
- Anlage 2 g **Sonderregelungen für Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister**
- Anlage 2 h **Sonderregelungen für im Rahmen von Arbeitsförderungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) beschäftigte Mitarbeiter**

## **SR 2 a KMT**

### **Anlage 2 a Sonderregelungen für Lehrkräfte (SR 2 a KMT)**

#### **Nr. 1**

##### **Zu §§ 1 und 2 - Geltungsbereich**

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

##### ***Protokollnotiz:***

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

#### **Nr. 2**

##### **Zu § 9 - Ärztliche Untersuchung**

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

#### **Nr. 3**

##### **Zu §§ 17 bis 20, 43 und 44 - Arbeitszeit, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung, Vergütung Nichtvollbeschäftigter**

Die §§ 17 bis 20, 43 und 44 Abs. 2 Sätze 2 und 3 und Absatz 3 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Kirchenbeamten.

#### **Nr. 4**

##### **Zu §§ 66 bis 68 - Urlaub**

(1) Die §§ 66 bis 68 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Kirchenbeamten.

(2) Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Fristen des § 57 Abs. 1 und 2 beginnen mit dem Tage der Arbeitsunfähigkeit.

## **SR 2 a KMT**

Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

### **Nr. 4 a**

#### **Zu § 72 - Ordentliche Kündigung**

Abweichend von § 72 Abs. 2 kann eine Kündigung nur zum 1. Februar, 1. Mai, 1. August oder 1. November eines Jahres erfolgen. Die Kündigungsfristen bleiben unberührt.

### **Nr. 5**

#### **Zu § 78 Abs. 1 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze**

Die Vorschriften für die beamteten Lehrkräfte gelten entsprechend. Sehen die beamtenrechtlichen Vorschriften ein Ausscheiden vor Vollendung des 65. Lebensjahres vor, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet hat.

## **SR 2 b KMT**

### **Anlage 2 b Sonderregelungen für Katechetinnen im Religionsunterricht (SR 2 b KMT)**

#### **Nr. 1**

#### **Zu § 9 - Ärztliche Untersuchung**

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

#### **Nr. 2**

#### **Zu § 17 Abs. 1 - Arbeitszeit der Katechetinnen**

(1) Die regelmäßige Pflichtstundenzahl (Zahl der zu leistenden Unterrichtsstunden) beträgt bei Vollbeschäftigung - ohne Berücksichtigung von individuellen Stundenermäßigungen -

- a) im Lande Berlin 24 (ab dem 1. August 2007: 25) Unterrichtsstunden pro Woche,
- b) im Lande Brandenburg 25 Unterrichtsstunden pro Woche.“

(2) Kann die dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Beschäftigungsumfang entsprechende Zahl von Unterrichtsstunden pro Woche in einem Schulhalbjahr oder Schuljahr nicht übertragen werden und ist kein Ausgleich durch die Übernahme von Vertretungen einschließlich Vertretungsbereitschaft möglich, so erhöht sich im nächsten Schulhalbjahr bzw. Schuljahr die Zahl der Unterrichtsstunden pro Woche entsprechend. Die Zahl der Unterrichtsstunden pro Woche im nächsten Schulhalbjahr bzw. Schuljahr darf jedoch 25 Unterrichtsstunden nicht überschreiten.

#### ***Protokollnotiz zu Absatz 1:***

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich in Verhandlungen über einen tarifvertraglichen Ermäßigungskatalog mit dem Ziel der Einigung bis zum 31. Juli 2006 einzutreten. Kernpunkte des Ermäßigungskataloges sollen Ausgleich der besonderen Belastungen sein wegen:
  - a) Alters
  - b) Schwerbehinderung
  - c) Einsatzes an mehreren Schulen
  - d) vermehrten einstündigen Unterrichtes.

Sollten die Verhandlungen scheitern, soll eine Regelung im Wege der Schlichtung zum Ermäßigungskatalog gefunden werden.

2. Die Kirchenleitung bzw. das Konsistorium verpflichten sich schuldrechtlich die bestehenden Ermäßigungsregelungen nicht einseitig zu verschlechtern.“

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

## **SR 2 b KMT**

### **Zu § 17 a - Ausschluss der Regelung über freie Tage**

§ 17 a findet keine Anwendung.

#### **Nr. 3**

#### **Zu §§ 66 und 68 - Urlaub**

Der Urlaubsanspruch der Katecheten wird durch die Schulferien abgegolten. Während der den Urlaubsanspruch übersteigenden Ferienzeit können sie aus zwingenden dienstlichen Gründen zu Dienstleistungen herangezogen werden.

#### **Nr. 4**

#### **Zu § 78 Abs. 1 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des Schulhalbjahres**

§ 78 Abs. 1 gilt mit der Maßgabe, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar oder 31. Juli) endet, in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet hat.

#### **Nr. 4 a**

#### **Zu § 72 - Ordentliche Kündigung**

Abweichend von § 72 Abs. 2 kann eine Kündigung nur zum 1. Februar, 1. Mai, 1. August oder 1. November eines Jahres erfolgen. Die Kündigungsfristen bleiben unberührt.



## **SR 2 c KMT**

### **Anlage 2 c Sonderregelungen für Kirchenmusiker (SR 2 c KMT)**

#### **Nr. 1**

#### **Zu § 18 Abs. 1 - Arbeitszeit an Sonntagen, kirchlichen und gesetzlichen Feiertagen**

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

#### **Nr. 2**

#### **Zu §§ 26 bis 51 - Dienstbezüge, vermögenswirksame Leistungen**

Soweit Inhabern von C-Kirchenmusiker-Stellen für einzelne Leistungen, die nicht in die der Monatsvergütung zugrunde liegende wöchentliche Arbeitszeit einbezogen sind, eine besondere Vergütung zusteht, richtet sich deren Höhe nach den Einzelvergütungssätzen, die in dem Tarifvertrag über die Höhe der Vergütungen und Löhne festgelegt sind.

## SR 2 d KMT

### Anlage 2 d Sonderregelungen für Saisonmitarbeiter, Mitarbeiter auf Zeit, für Aufgaben von begrenzter Dauer und zur Aushilfe (SR 2 d KMT)

#### Nr. 1

#### Zu § 1 - Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für

- a) Mitarbeiter, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit beschäftigt werden (Saisonmitarbeiter),
- b) Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Mitarbeiter auf Zeit),
- c) Mitarbeiter, die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Mitarbeiter für Aufgaben von begrenzter Dauer),
- d) Mitarbeiter, die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Mitarbeiter zur Aushilfe).

#### **Protokollnotizen:**

1. Mitarbeiter auf Zeit dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe vorliegen.
2. Der Abschluss eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als sechs Jahren ist unzulässig.
3. Ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer darf nicht abgeschlossen werden, wenn bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages zu erwarten ist, dass die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können.
4. Mitarbeiter, die unter Nr. 1 dieser Sonderregelungen fallen, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
5. Abweichend von der Protokollnotiz Nr. 1 können Arbeitsverhältnisse nach § 14 Abs. 2 und 3 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge - TzBfG - ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes begründet werden. Dies setzt voraus, dass der Mitarbeiter innerhalb eines Jahres vor Beginn des Arbeitsverhältnisses nicht bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet beschäftigt war.

## SR 2 d KMT

Für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse nach § 14 Abs. 2 oder 3 TzBfG gilt Folgendes:

- a) Es ist im Arbeitsvertrag anzugeben, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 oder 3 TzBfG handelt.
- b) Die Dauer des Arbeitsverhältnisses darf vierundzwanzig Monate nicht überschreiten.
- c) Als Probezeit gelten abweichend von § 8 Satz 1 die ersten zwei Monate des Arbeitsverhältnisses.
- d) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung nur aus wichtigem Grund zulässig. Als wichtiger Grund für eine Kündigung des Mitarbeiters im Sinne dieser Regelung gilt auch die Aufnahme eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.
- e) Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob der Mitarbeiter auf Dauer oder befristet weiterbeschäftigt werden kann.
- f) Die Nummern 2, 3, 8 und 11 dieser Sonderregelungen finden keine Anwendung.

### Nr. 2

#### Zu § 7 - Schriftform, Nebenabreden

(1) Im Arbeitsvertrag ist zu vereinbaren, ob der Mitarbeiter als Saisonmitarbeiter, als Mitarbeiter auf Zeit, als Mitarbeiter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Mitarbeiter zur Aushilfe eingestellt wird.

(2) Im Arbeitsvertrag des Mitarbeiters auf Zeit ist die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll. Im Arbeitsvertrag des Mitarbeiters für eine Aufgabe von begrenzter Dauer ist die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll. Im Arbeitsvertrag des Mitarbeiters zur Aushilfe ist anzugeben, ob und für welche Dauer er zur Vertretung oder zur zeitweiligen Aushilfe beschäftigt wird.

### Nr. 3

#### Zu §§ 10 und 14 - Allgemeine Pflichten, Vertretung, Versetzung und Abordnung

Der Mitarbeiter für Aufgaben von begrenzter Dauer kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch zur Erledigung anderer Aufgaben von begrenzter Dauer sowie zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe herangezogen werden. In diesen

## **SR 2 d KMT**

Fällen gilt, falls eine höherwertige Tätigkeit übertragen wird, nur § 30 Abs. 1 und 3 bis 5.

### **Nr. 4**

#### **Zu § 23 - Beschäftigungszeit**

Als Beschäftigungszeit gilt nur die bei dem Arbeitgeber verbrachte, arbeitsvertraglich vereinbarte Beschäftigung. Dies gilt insbesondere in den Fällen von Saisonmitarbeitern, mit denen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Maßgabe vereinbart ist, daß sie jeweils während der Saison beschäftigt werden.

### **Nr. 5**

#### **Zu Abschnitt VII Unterabschnitte 3 bis 5 - Pauschale Ermittlung der Vergütung oder des Lohnes**

Für Mitarbeiter mit einer voraussichtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses von weniger als einem Jahr können abweichende Bemessungsgrundlagen zur vereinfachten Ermittlung der zustehenden Dienstbezüge durch besonderen Tarifvertrag festgelegt werden. Die Eingruppierung in die den Tätigkeitsmerkmalen entsprechende Vergütungs- oder Lohngruppe bleibt davon unberührt. Die Vereinbarung pauschal ermittelter Dienstbezüge ist nur dann zulässig, wenn diese nicht unter denen eines entsprechenden unbefristet beschäftigten Mitarbeiters liegen.

### **Nr. 6**

#### **Zu § 45 - Auszahlung der Dienstbezüge**

Abweichend von § 45 Abs. 1 Satz 1 können die Dienstbezüge auch am Letzten eines Monats gezahlt werden.

### **Nr. 7**

#### **Zu § 55 Abs. 1 - Höhe der Sonderzuwendung**

Hat sich der Beschäftigungsumfang des Mitarbeiters in den letzten drei Beschäftigungsmonaten geändert, so tritt an die Stelle der Bezüge des Monats gemäß § 55 Abs. 1 der Durchschnitt der Bezüge in diesen letzten drei Beschäftigungsmonaten.

### **Nr. 8**

#### **Zu § 57 - Krankenbezüge**

Bei Mitarbeitern für Aufgaben von begrenzter Dauer oder zur Aushilfe gilt als Beschäftigungszeit nur die Zeit der ununterbrochenen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber. Diese Einschränkung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr fortbesteht.

## **SR 2 d KMT**

### **Nr. 8 a**

#### **Zu § 60 - Jubiläumsdienstzeit**

Die saisonübliche Nichtbeschäftigung gilt hinsichtlich der Jubiläumszuwendung nicht als Unterbrechung der Dienstzeit.

### **Nr. 9**

#### **Zu § 66 - Erholungsurlaub**

Bei einer voraussichtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses von längstens sechs Monaten beträgt die Wartezeit gemäß § 66 Abs. 2 drei Monate. Bei kürzeren Arbeitsverhältnissen wird der Urlaub in der Regel am Schluss des Arbeitsverhältnisses gewährt.

### **Nr. 10**

#### **Zu §§ 72 und 78 - Ordentliche Kündigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens der Altersgrenze**

(1) Das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters auf Zeit endet mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

(2) Das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters für eine Aufgabe von begrenzter Dauer oder zur Aushilfe endet durch Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses oder nach Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

(3) Ein Arbeitsverhältnis, das mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses oder mit Ablauf einer längeren Frist als einem Jahr enden soll, kann vorher gekündigt werden. Durch Vereinbarung im Arbeitsvertrag kann auch bei Arbeitsverhältnissen für eine Beschäftigungsdauer bis zu einem Jahr eine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen werden.

(4) Endet das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters für Aufgaben von begrenzter Dauer durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Beendigung dem Mitarbeiter spätestens vier Wochen vorher schriftlich mitzuteilen. Der Anspruch auf Zahlung der Dienstbezüge erlischt frühestens vier Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.

(5) § 78 findet keine Anwendung.

### **Nr. 10 a**

#### **Zu §§ 74 bis 74 c - Keine Anwendung der Regelung über Unkündbarkeit und Arbeitsplatzsicherung**

## **SR 2 d KMT**

Die §§ 74 bis 74 c finden keine Anwendung.

### **Nr. 11**

#### **Zu § 80 - Übergangsgeld**

§ 80 findet keine Anwendung.

### **Nr. 12**

#### **Arbeitseinstellung wegen außergewöhnlicher Witterungsverhältnisse**

(1) Muss die Arbeit, für die der Arbeiter eingestellt worden ist, wegen außergewöhnlicher Witterungsverhältnisse vorübergehend unterbrochen werden und ist die Übertragung einer anderen Arbeit nicht möglich, so erhält der Arbeiter für die ausgefallenen regelmäßigen Arbeitsstunden 60 v.H. des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatstabellenlohnes der ihm zustehenden Stufe der jeweiligen Lohngruppe für höchstens drei Arbeitstage.

(2) Bei Vorliegen der in Absatz 1 bezeichneten Umstände ist der Arbeitgeber zur Kündigung zum folgenden Wochenende aus wichtigem Grunde berechtigt.

## **SR 2 e KMT**

### **Anlage 2 e**

#### **Sonderregelungen für Mitarbeiter, die mit der Durchführung oder Begleitung von Gruppenfahrten, Rüst- oder Freizeiten einschließlich Heim- oder Lageraufenthalten beauftragt sind (SR 2 e KMT)**

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

###### **Zu §§ 1 und 2 - Geltungsbereich**

(1) Diese Sonderregelungen gelten für hauptberufliche Mitarbeiter, die nach ihrer Dienstanweisung oder auf Grund eines besonderen Auftrages ihres Arbeitgebers Gruppenfahrten zu Erholungszwecken, Rüst- oder Freizeiten einschließlich Heim- oder Lageraufenthalten durchführen oder Aufsichts- und Betreuungsfunktionen bei solchen Veranstaltungen wahrnehmen.

(2) Diese Sonderregelungen gelten nicht für Lehrkräfte und Katecheten, die unter die Sonderregelungen 2 a und 2 b fallen.

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

###### **Zu §§ 17 bis 20, 43 und 44 - Arbeitszeit, Zeitzuschläge und Überstundenvergütung, Vergütung Nichtvollbeschäftigter**

(1) Abweichend von den §§ 17 bis 20, 43 und 44 gelten die nachfolgenden Regelungen.

(2) Für die Dauer der Gruppenfahrt, Rüst- oder Freizeit, des Heim- oder Lageraufenthalts einschließlich der Reisetage gilt die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten als Arbeitszeit; für sonst teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter gilt dies unter der Voraussetzung, dass sie für die Dauer der Veranstaltung wie vollbeschäftigte Mitarbeiter eingesetzt sind. Die über die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit hinaus für die Wahrnehmung der Aufsichts- und Betreuungsfunktionen aufgewandte Zeit wird mit 25 v.H. als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von 10 Stunden täglich.

(3) Die über die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit soll unverzüglich nach Beendigung der Fahrt, Rüst- oder Freizeit, spätestens jedoch innerhalb des in § 20 Abs. 5 genannten Zeitraums durch entsprechende Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden. Ein Zeitzuschlag (Überstundenzuschlag) wird nicht gewährt. Soweit ein Freizeitausgleich nicht möglich ist, sind die Mehrarbeitsstunden zu bezahlen.

Ein Mehrarbeitszeitausgleich entfällt, wenn und soweit die bei Rüst- oder Freizeiten zu leistende Mehrarbeit bereits bei der vertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit oder bei deren Aufteilung berücksichtigt worden ist.

##### **Nr. 3**

**Zu §§ 63 und 64 - Reisekostenvergütung, Trennungsentschädigung**

(1) Die §§ 63 und 64 finden für die Zeit der Gruppenfahrt, Rüst- oder Freizeit keine Anwendung.

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



## **SR 2 f KMT**

### **Anlage 2 f**

#### **Sonderregelungen für im Pflegedienst eingesetzte Mitarbeiter der Diakoniestationen und von Alters-, Kranken- und Pflegeheimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen (SR 2 f KMT)**

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

###### **Zu §§ 1 und 2 - Geltungsbereich**

Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter im Pflegedienst der Diakoniestationen und für Mitarbeiter in Alters-, Kranken- und Pflegeheimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen.

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

###### **Zu § 9 - Ärztliche Untersuchung**

Der Arbeitgeber kann den Mitarbeiter auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Mitarbeiters ist er hierzu verpflichtet.

##### **Nr. 3**

###### **Zu § 11 - Schweigepflicht**

Der Mitarbeiter, dem im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis Geheimnisse bekannt werden, die bei Ärzten und ärztlichen Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen würden, ist auch dann verpflichtet, darüber Verschwiegenheit zu wahren, wenn er nicht im Sinne des Strafrechts zu den Hilfspersonen des Arztes rechnet.

##### **Nr. 4**

###### **Zu § 17 - Regelmäßige Arbeitszeit**

Im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass der Mitarbeiter unbeschadet der mit ihm vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat. In diesem Falle kann in der Woche eine gegenüber der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bis zu 30 v.H. höhere oder niedrigere Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden. § 17 Abs. 1 Sätze 2 und 3 und § 20 KMT bleiben im übrigen unberührt.

##### **Nr. 5**

###### **Zu § 18 - Arbeit an Sonntagen und Feiertagen**

(1) Mitarbeiter, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

## SR 2 f KMT

(2) Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. Der Mitarbeiter darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. Diese Dauer darf nur auf eigenen Wunsch des Mitarbeiters überschritten werden.

### Nr. 6

#### Zu § 17 Abs. 7 und Abs. 8 und § 20 - Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft gilt § 17 Abs. 7 und 8 mit den Maßgaben der folgenden Absätze.

(2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	15 v.H.
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	25 v.H.
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	40 v.H.
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	55 v.H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

b) Entsprechend der Zahl der vom Mitarbeiter je Kalendermonat abgeleiteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

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

(3) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung gemäß § 43 Abs. 5 gezahlt.

(4) Die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit kann bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Arbeitsbefreiung abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die

## SR 2 f KMT

sich bei der Berechnung nach Absatz 2 ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Vergütung bzw. der Lohn (§ 26) einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(5) Leistet der Mitarbeiter in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Mitarbeiter gleichmäßig verteilt werden.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 43 Abs. 5) vergütet.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. Sie entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung gewährt wird (Freizeitausgleich); Absatz 4 gilt entsprechend.

Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(6) Im Kalendermonat dürfen

in den Stufen A und B nicht mehr als sieben,  
in den Stufen C und D nicht mehr als sechs

Bereitschaftsdienste angeordnet werden. Diese Zahlen dürfen vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. Leistet der Mitarbeiter auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Satzes 1 in der Weise zu berücksichtigen, dass zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten.

Ein Wochenendbereitschaftsdienst darf in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben Mitarbeiter abgeleistet werden. Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen.

Wird der Mitarbeiter an einem Kalendertag, an dem er eine Arbeitszeit - ausschließlich der Pausen - von mindestens siebeneinhalb Stunden abgeleistet hat, zu einem Bereitschaftsdienst der Stufe C oder D herangezogen, der mindestens zwölf Stunden dauert, soll ihm nach diesem Bereitschaftsdienst eine Ruhezeit von mindestens acht Stunden gewährt werden; dies gilt nicht, wenn bei Gewährung der Ruhezeit die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

Unterabsatz 3 gilt entsprechend nach einer mindestens 24stündigen ununterbrochenen Inanspruchnahme durch Arbeit und Bereitschaftsdienst zwischen 6 Uhr an einem Sonntag oder einem Wochenfeiertag und 9 Uhr am folgenden Tag.

## SR 2 f KMT

Unbeschadet der Unterabsätze 3 und 4 ist, von Notfällen abgesehen, dem Mitarbeiter nach einem Bereitschaftsdienst von mindestens zwölf Stunden in dem erforderlichen Umfang Arbeitsbefreiung zu gewähren, wenn er nachweist, dass seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes über 50 v.H. hinausgegangen ist. Die Zeit der Arbeitsbefreiung ist Freizeitausgleich im Sinne des Absatzes 4.

Der Mitarbeiter, der ständig Wechselschichtarbeit zu leisten hat, soll im Anschluss an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

(7) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Absatzes 2 Buchst. b und des Absatzes 6 Unterabs. 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraumes (24-Stundenwechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stundenwechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von demselben Mitarbeiter geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

Die vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste. Das gleiche gilt für die vom Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt sinngemäß.

Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 5 Unterabs. 1 und des Absatzes 6 Unterabs. 1 Satz 3 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

Die Ruhezeiten im Sinne des Absatzes 6 Unterabs. 2 bis 4 können auch mit dienstplanmäßig freien Tagen zusammenfallen. Sie sollen, soweit möglich, zum Freizeitausgleich nach Absatz 4 verwendet werden.

## Nr. 7

### Zu Abschnitt VII - Dienstbezüge

(1) Wird ein Mitarbeiter im Pflegedienst auf Veranlassung und im Rahmen des Personalbedarfs des Arbeitgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Arbeitgeber

- a) dem Mitarbeiter, soweit er freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit die bisherige Vergütung (§ 26) fortgezahlt und
- b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe des Unterabsatzes 2 zu

## SR 2 f KMT

ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet. Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin

- a) wegen Schwangerschaft oder
- b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

- a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, die vollen Aufwendungen,
- b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, zwei Drittel der Aufwendungen,
- c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, ein Drittel der Aufwendungen.

### Nr. 8 <sup>7</sup>

#### Zu §§ 31 und 32 - Grundvergütung

(1) Abweichend von § 31 KMT gelten für die Grundvergütung der Mitarbeiter, die unter den Abschnitt A Unterabschnitt II (Gruppenplan 38) der Vergütungs- und Lohnordnung fallen, die Bestimmungen der folgenden Absätze.

(2) Vom Beginn des Monats an, in dem der Mitarbeiter das 20. Lebensjahr vollendet, erhält er die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe) seiner Vergütungsgruppe. Nach je zwei Jahren erhält der Mitarbeiter bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(3) Wird der Mitarbeiter höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der neuen Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.

(4) Der Mitarbeiter, der bei der Einstellung das 20. Lebensjahr überschritten hat, erhält statt der Grundvergütung, die er nach Absatz 2 zu erhalten hätte, wenn er seit Vollendung des 20. Lebensjahres in derselben Vergütungsgruppe wie zu Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses beschäftigt gewesen wäre, die Grundvergütung der nächstniedrigeren Stufe, mindestens jedoch die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe).

Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis, auf das der KMT einschließlich dieser Sonderregelungen, der KMTH-EKiBB (BlnW), der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT oder BAT-O) einschließlich der Anlage 1 b oder eine

---

<sup>7</sup> Nr. 8 der SR 2 f ist mit Wirkung vom 01.08.1994 gekündigt worden.

## SR 2 f KMT

arbeitsrechtliche Regelung wesentlich gleichen Inhalts angewendet worden ist, eingestellt, so erhält er

- a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die er bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte, mindestens jedoch die nach Unterabsatz 1 zustehende Grundvergütung;
- b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre;
- c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

Wird der Mitarbeiter auf Grund des § 77 Abs. 4 wieder eingestellt, so erhält er

- a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die für ihn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend war, mindestens jedoch die nach Unterabsatz 1 zustehende Grundvergütung;
- b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre;
- c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

Der Mitarbeiter, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält die Grundvergütung, die sich für ihn nach Unterabsatz 3 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tag des Beginns der Beurlaubung oder des Ruhens vorangegangen ist, geendet hätte. Satz 1 dieses Unterabsatzes gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 69 Abs. 4 Satz 2 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird.

Der Mitarbeiter, der von einem Arbeitgeber in unmittelbarem Anschluss an eine bei ihm auf Grund eines Gestellungsvertrages ausgeübte Tätigkeit eingestellt wird, erhält die Grundvergütung, die er erhalten hätte, wenn sein Arbeitsverhältnis bereits bei Beginn der auf dem Gestellungsvertrag beruhenden Tätigkeit begründet worden wäre.

## SR 2 f KMT

(5) Wird der Mitarbeiter herabgruppiert, erhält er in der Herabgruppierungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.

(6) In den Fällen der Absätze 3 bis 5 erhält der Mitarbeiter erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensalter vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(7) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstage der Mitarbeiter geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.

(8) § 32 findet entsprechende Anwendung.

### **Protokollnotizen zu Absatz 4:**

1. Die Protokollnotiz zu § 31 Abs. 6 KMT gilt entsprechend.
2. Bei der Anwendung des Absatzes 4 Unterabs. 2 werden Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit im kirchlichen Dienst in der früheren Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg oder im sonstigen Bereich des Bundes der Evangelischen Kirchen in der DDR so behandelt, als wenn für diese Tätigkeitszeiten bereits die Nr. 8 dieser Sonderregelungen oder vergleichbare Tarifregelungen gegolten hätten. Dasselbe gilt für Zeiten einer früheren Beschäftigung bei einer staatlichen Dienststelle oder einem sonstigen öffentlichen Arbeitgeber der DDR, sofern diese Tätigkeitszeiten nach Inkrafttreten der entsprechenden Tarifverträge für den öffentlichen Dienst im Gebiet der neuen Bundesländer, insbesondere des BAT-O, auch für die Feststellung der Grundvergütungsstufe in dem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Sinne von § 24 Abs. 2 berücksichtigt wurde oder zu berücksichtigen wäre. Die Protokollnotizen zu § 23 Abs. 2 und § 24 Abs. 4 gelten entsprechend.

### **Ergänzende Protokollnotiz:**

Anstelle der Grundvergütung aus der Stufe, die der Mitarbeiter auf Grund eines in der Zeit vom 1. Februar 2004 bis 31. Januar 2006 vollendeten Lebensjahres mit gerader Zahl erreicht, wird ab dem Monat, in dem der Mitarbeiter ein Lebensjahr mit gerader Zahl vollendet, für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der bisherigen Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe gezahlt.

Der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Februar 2004 bis 31. Januar 2006 beginnt und der in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Januar 2006 kein Lebensjahr mit gerader Zahl mehr vollendet, erhält ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der nächstniedrigeren als der nach Absatz 4 zustehenden Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe.

## SR 2 f KMT

### Nr. 9

#### Zu § 43 - Zeitzuschläge

(1) Die Mitarbeiter, die an Sonn- und Feiertagen oder zu den nachfolgend angegebenen Zeiten arbeiten müssen, erhalten neben ihren Dienstbezügen je Stunde folgende Zeitzuschläge:

- |     |   |           |
|-----|---|-----------|
| a)  | für Arbeit an Sonntagen   | 25 v.H.,  |
| b)  | für Arbeit an Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, |           |
| aa) | ohne Freizeitausgleich  | 135 v.H., |
| bb) | bei Freizeitausgleich   | 35 v.H.,  |
| c)  | für Nachtarbeit   | 1,28 €    |
| d)  | für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 Uhr bis 20 Uhr               | 0,64 €    |

Als Nachtarbeit im Sinne von Buchstabe c gilt die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Satz 1 Buchst. a, b und d wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gewährt.

(2) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gewährt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden ggf. die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. b bis d gewährt. § 17 Abs. 7 Unterabs. 4 und Absatz 8 Unterabs. 2 und 4 bleibt unberührt.

(3) § 43 Abs. 1 Buchst. a und Absatz 3 Satz 1 KMT bleibt unberührt.

#### **Übergangsbestimmung zu Absatz 1 Buchst. c und d:**

Für Mitarbeiter im Bereich der früheren Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg beträgt bis zu einer anderweitigen Regelung

der Zeitzuschlag für Nachtarbeit (Buchst. c)

vom 1. Januar bis 31. Dezember 2004	1,24 €
vom 1. Januar bis 31. Dezember 2005	1,27 €

der Zeitzuschlag für Arbeit an Samstagen (Buchst. d)

vom 1. Januar bis 31. Dezember 2004	0,62 €
vom 1. Januar bis 31. Dezember 2005	0,63 €

je Stunde.



## SR 2 f KMT

### Nr. 10

#### Zu § 66 a - Urlaubsvergütung

Bei der Aufschlagsberechnung für die Urlaubsvergütung gemäß § 66 a Abs. 2 sind, soweit es sich um diese Zeitzuschläge handelt, die sich aus Nr. 9 ergebenden Beträge zugrunde zu legen, falls die Zeitzuschläge nicht durch entsprechende Arbeitsfreistellung ausgeglichen wurden.

### Nr. 11

#### Zu § 68 - Zusatzurlaub

§ 68 Abs. 2 findet keine Anwendung.

### Nr. 12

#### Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) Der Mitarbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 17 Abs. 10 Unterabs. 5) vorsieht und dabei in einem Urlaubsjahr in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält Zusatzurlaub.

Unterabsatz 1 gilt auch, wenn Wechselschichten nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

(2) Der Zusatzurlaub nach Absatz 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei einer Fünftagewoche	bei einer Sechstagewoche	im Kalenderjahr
an mindestens		
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Schicht begonnen hat.

(3) Der Mitarbeiter, der die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

## SR 2 f KMT

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(4) Der Mitarbeiter, der die Voraussetzungen der Absätze 1 und 3 nicht erfüllt, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für den Mitarbeiter, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 17 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Die Absätze 3 und 4 gelten nicht im Falle der nach § 17 Abs. 2 Buchst. c verlängerten regelmäßigen Arbeitszeit.

(7) Der Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 4 darf insgesamt vier - in den Fällen des Absatzes 5 fünf - Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(8) Bei nichtvollbeschäftigten Mitarbeitern ist die Zahl der in den Absätzen 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 67 Abs. 4 Satz 2 und Absatz 6 zu ermitteln.

(9) Der Zusatzurlaub bemißt sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

(10) Die Absätze 1 bis 8 gelten nicht für Mitarbeiter, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. Ist die Arbeitsleistung in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 8 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht jedoch für Zeiten der Arbeitsbereitschaft und für Ruhezeiten).

## **SR 2 g KMT**

### **Anlage 2 g Sonderregelungen für Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister (SR 2 g KMT)**

#### **Nr. 1**

##### **Zu §§ 1 und 2 - Geltungsbereich**

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

#### **Nr. 2**

##### **Zu § 9 - Ärztliche Untersuchung**

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

#### **Nr. 3**

##### **Zu § 17 - Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft beträgt durchschnittlich 50,5 Stunden wöchentlich. Innerhalb dieses Arbeitszeitrahmens soll die Zeit, in der die eigentliche Arbeitsleistung erbracht wird, im Jahresdurchschnitt 38,5 Wochenstunden betragen.

(2) § 17 Abs. 2 findet keine Anwendung.

#### **Nr. 4**

##### **Zu § 20 - Überstunden**

Die über die regelmäßige Arbeitszeit (Nr. 3 Abs. 1) geleisteten Arbeitsstunden werden zur Hälfte als Überstunden gewertet.

## **SR 2 h KMT**

### **Anlage 2 h**

#### **Sonderregelungen für im Rahmen von Arbeitsförderungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) beschäftigte Mitarbeiter (SR 2 h KMT)**

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

##### **Zu §§ 1 und 2 - Geltungsbereich**

Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter, die im Rahmen von Arbeitsförderungsmaßnahmen gemäß den §§ 93 und 97, 242 s, 249 h AFG oder vergleichbaren Vorschriften beschäftigt werden.

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

##### **Zu den §§ 26 bis 51 - Dienstbezüge, vermögenswirksame Leistungen**

Sofern die finanzielle Förderung der Beschäftigungsmaßnahme oder die im Rahmen eines anderen Förderprogramms bewilligte Zuwendung gemäß Bewilligungsbescheid des Arbeitsamtes oder der sonstigen Stelle der öffentlichen Verwaltung auf ein unterhalb der Bezüge gemäß den Abschnitten VII und VIII KMT liegendes Arbeitsentgelt und ggf. auf geringere als die sich aus den Abschnitten IX und X ergebenden einmaligen jährlichen Leistungen beschränkt ist, können mit dem Mitarbeiter entsprechend geringere Dienstbezüge vereinbart werden. Hiervon soll nur Gebrauch gemacht werden, wenn andernfalls eine Einstellung des Mitarbeiters durch die betroffene kirchliche Körperschaft nicht möglich ist.

##### **Nr. 3**

##### **Zu § 65 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

§ 65 findet während der Zeit der Beschäftigung als ABM-Kraft keine Anwendung.

##### **Nr. 4**

##### **Zu den §§ 72 bis 74 c - Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Abweichend von § 72 und den Sonderregelungen 2 d kann das Arbeitsverhältnis gemäß § 93 Abs. 2 AFG jederzeit ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden

- a) wenn das Arbeitsamt den Mitarbeiter abberuft,
- b) durch den Mitarbeiter außerdem, wenn er eine andere Arbeit oder eine berufliche Ausbildungsstelle findet oder an einer Maßnahme zur beruflichen Bildung teilnehmen kann.

## **SR 2 h KMT**

Im übrigen bleiben die Vorschriften über die ordentliche oder außerordentliche Kündigung unberührt.

(2) Die §§ 74 bis 74 c finden keine Anwendung.

### **Nr. 5**

#### **Zu § 80 - Übergangsgeld**

§ 80 findet keine Anwendung.

**Tarifvertrag  
betreffend die Anlage 1 zum Tarifvertrag  
für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche  
in Berlin-Brandenburg - KMT - vom 27. April 1993**

Zwischen

der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg,  
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

dem Verband kirchlicher Mitarbeiter Berlin-Brandenburg e.V.  
- Gewerkschaft Kirche und Diakonie -,  
vertreten durch den geschäftsführenden Vorstand,

sowie

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft,  
Landesverband Berlin und Brandenburg,

andererseits

wird folgendes vereinbart:

**§ 1**

Die Anlage <sup>8</sup> zu diesem Tarifvertrag wird dem Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - als Anlage 1 - Vergütungs- und Lohnordnung - mit der Maßgabe angefügt, daß sie Bestandteil des KMT ist und wie dieser mit Wirkung vom 1. Januar 1993 in Kraft tritt.

**§ 2**

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1993 in Kraft.

Berlin, den 14. Juni 1993

**Niederschriftserklärung  
zum Tarifvertrag betreffend die Anlage 1 zum Tarifvertrag  
für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche  
in Berlin-Brandenburg - KMT - vom 27. April 1993**

Anläßlich der Unterzeichnung des Tarifvertrages betreffend die Anlage 1 zum Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - stellen die vertragsschließenden Parteien Einvernehmen darüber fest,

1. daß der zur Anlage 1 zum KMT - Vergütungs- und Lohnordnung - gehörende Vergütungsgruppenplan 30 - Mitarbeiter(innen) im Verwaltungsdienst - noch nicht abschließend beraten werden konnte und es sich deshalb bei der derzeitigen Fassung um eine vorläufige Regelung handelt,
2. der in der Inhaltsübersicht der Anlage 1 mit der Gruppenplan-Nr. 33 bereits aufgeführte, tatsächlich aber noch nicht vorliegenden Vergütungsgruppenplan für Förster noch zu verhandeln und zu vereinbaren ist,
3. die Tätigkeitsmerkmale für bestimmte kreiskirchliche Mitarbeiter, so im Gruppenplan 25 die Merkmale 11 und 12, präziser gefaßt oder durch klarstellende Protokollnotizen ergänzt werden müssen.

Die Verhandlungen über diese Gruppenpläne bzw. Tätigkeitsmerkmale werden in der Folgezeit fortgesetzt werden, ohne daß dies einer vorherigen Kündigung der betroffenen bisherigen Regelungen bedarf.

Die Kirchenleitung erklärt hierzu, daß ihre Bereitschaft zu diesen Verhandlungen nicht bedeutet, daß die zu erwartenden Änderungen rückwirkend zum 1. Januar 1993 in Kraft treten können; vielmehr bedarf es der Verständigung zwischen den Tarifvertragsparteien, mit Wirkung von welchem Zeitpunkt die Gruppenplanänderungen in Kraft treten.

Berlin, den 14. Juni 1993

**1. Tarifvertrag  
zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter  
in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT -  
(1. KMT- Änderungsvertrag)  
vom 29. August 1994**

Zwischen

der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg,  
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

dem Verband kirchlicher Mitarbeiter Berlin-Brandenburg e.V.  
- Gewerkschaft Kirche und Diakonie -,  
vertreten durch den geschäftsführenden Vorstand,

sowie

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft,  
Landesverband Berlin und Brandenburg,

andererseits

wird folgendes vereinbart:

*< Die §§ 1 bis 3 des 1. KMT-ÄTV wurden in die vorstehende Fassung des KMT eingearbeitet.>*

**§ 4**

**Übergangsvorschrift zu § 57 KMT**

(1) Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis bei Inkrafttreten des § 1 Nr. 15 bereits mindestens drei Monate, aber noch nicht mehr als drei Jahre besteht, erhalten bis zur Vollendung einer mehr als dreijährigen Beschäftigungszeit anstelle des Krankengeldzuschusses gem. § 57 Abs. 3 bis 5 KMT in der neuen Fassung Ausgleichsbezüge nach Maßgabe der in der bisherigen Fassung des § 57 KMT enthaltenen Regelung, wenn dies für sie günstiger ist. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 1 Nr. 15 arbeitsunfähige Mitarbeiter, die zu diesem Zeitpunkt bereits eine Dienstzeit von mindestens zwölf Jahren erreicht haben, erhalten in der Zeit der fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit Ausgleichsbezüge nach § 57 in der bisherigen Fassung bis zu der dort vorgesehenen Höchstdauer.

(2) Für die bei Inkrafttreten des § 1 Nr. 15 vorhandenen Angestellten, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsverdienstgrenze nicht krankenversicherungspflichtig sind und keinen Beitragszuschuß gem. § 257 SGB V erhalten, bleibt während der Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der in § 57 Abs. 6 in Verbindung mit Abs. 2 KMT in der bisherigen Fassung für die dort bestimmten Bezugsfristen



vorgesehene Anspruch auf Fortzahlung der Regeldienstbezüge als Krankenbezüge erhalten.

## **§ 5**

### **Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 1994 in Kraft. Hiervon abweichend treten

1. § 1 Nr. 5, Nr. 6 und Nr. 27 mit Wirkung vom 1. Januar 1993,
2. § 1 Nrn. 20 und 21 und § 2 Nr. 2 Buchst. a und b mit Wirkung vom 1. April 1994,
3. § 1 Nr. 12 Buchst. c und Nrn. 13, 26 und 30 mit Wirkung vom 1. Juli 1994,
4. § 1 Nrn. 7, 8 und 9, § 2 Nr. 2 Buchst. c und Nr. 3 sowie § 3 Nr. 4 am 1. Oktober 1994

in Kraft.

Berlin, den 29. August 1994

**Redaktionelle Anmerkungen:**

Zu § 5 Nr. 1 (Inkrafttreten zum 01.04.1994):

§ 1 Nrn. 17 und 18 betrifft § 65 Satz 3 und die Übergangsbestimmung zu § 65.

Zu § 5 Nr. 2 (Inkrafttreten zum 01.07.1994):

§ 1 Nrn. 9 Buchst. c betrifft § 52 Abs. 3 Satz 2.

§ 1 Nr. 10 betrifft § 53 Abs. 1 a.

§ 1 Nr. 22 betrifft § 91 a.

§ 1 Nr. 23 betrifft § 91 a.

§ 1 Nr. 26 betrifft § 97 Abs. 1

Zu § 5 Nr. 3 (Inkrafttreten zum 01.10.1994):

§ 1 Nr. 4 betrifft § 42 a.

§ 1 Nr. 5 betrifft die Übergangsbestimmung zu § 42 a.

§ 1 Nr. 6 betrifft die Übergangsbestimmung zu § 43.

§ 2 Nr. 1 betrifft Merkmal Nr. 13 des Vergütungsgruppenplanes 13.

§ 2 Nr. 2 betrifft die Übergangsbestimmung zu Protokollnotiz Nr. 1 des Vergütungsgruppenplanes 20.

§ 3 Nr. 3 betrifft die Übergangsbestimmung zu Nr. 9 der SR 2 f .

**Auszug aus § 57 ( der bis zum 31.08.1994 geltenden Fassung)**

...

(2) Die Ausgleichsbezüge werden bei einer Dienstzeit

von weniger als 2 Jahren bis zum Ende der 12. Woche,

von mindestens 2 Jahren bis zum Ende der 15. Woche,

von mindestens 3 Jahren bis zum Ende der 18. Woche,

von mindestens 5 Jahren bis zum Ende der 20. Woche,

von mindestens 8 Jahren bis zum Ende der 22. Woche,

von mindestens 10 Jahren bis zum Ende der 26. Woche,

von mindestens 12 Jahren bis zum Ende der 39. Woche,

bei unkündbaren  
Mitarbeitern bis zum Ende der 52. Woche,

der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

...

(6) Angestellten, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsverdienstgrenze nicht krankenversicherungspflichtig sind und keinen Beitragszuschuß gemäß § 257 SGB V erhalten, werden für die gesamten in Absatz 2 festgelegten Zeiten der Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge in Höhe der Regeldienstbezüge gewährt, jedoch nicht über 26 Wochen hinaus.

**2. Tarifvertrag  
zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter  
in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT -  
(2. KMT-Änderungstarifvertrag)**

Vom 10. Oktober 1995

Zwischen

der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg,  
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

dem Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Berlin-Brandenburg e.V.  
- Gewerkschaft Kirche und Diakonie -,

sowie

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft,  
Landesverband Berlin und Brandenburg,

andererseits

wird folgendes vereinbart:

**§ 1**

Der Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - vom 27. April 1993 (KABl. S. 82) wird wie folgt geändert:

1. In der Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 1995 gelten
  - a) § 55 Abs. 1 Unterabs. 1 in der folgenden Fassung:

*<In die Textfassung aufgenommen>*
  - b) die Übergangsbestimmung zu Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 1 in der folgenden Fassung:

*<In die Textfassung aufgenommen>*
  
2. In der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 1996 gelten
  - a) § 52 Abs. 1 in der folgenden Fassung:

*<In die Textfassung aufgenommen>*
  - b) § 53 Abs. 1 in der folgenden Fassung:

*<In die Textfassung aufgenommen>*

## **§ 2**

(1) Mit der sich aus § 1 Nr. 1 ergebenden Maßgabe wird der Abschnitt X des KMT mit den §§ 54 bis 56 in der Fassung des 1. KMT- Änderungstarifvertrages vom 29. August 1994 wieder in Kraft gesetzt. Die Regelung des vorstehenden § 1 Nr. 1 Buchst. b (Übergangsbestimmung zu § 55 Abs. 1 Unterabs. 1) über den Mindestbetrag von 2.500,-- DM gilt jedoch auch im Jahre 1996.

(2) Nach Ablauf des in § 1 Nr. 2 genannten Zeitraums gilt Abschnitt IX KMT mit den §§ 52 und 53 wieder in der bis zum 31. Dezember 1995 gültigen Fassung.

## **§ 3**

(1) § 1 Nr. 1 dieses Tarifvertrages tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 1995, § 1 Nr. 2 tritt am 1. Januar 1996 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag und die in § 1 Nummern 1 und 2 genannten Vorschriften des KMT können frühestens zum 31. Dezember 1996 nach Maßgabe des § 101 Abs. 4 KMT gekündigt werden.

Berlin, den 10. Oktober 1995

**Ergänzende Feststellung zum 2. Tarifvertrag  
zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der  
Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT -  
(2. KMT-Änderungstarifvertrag) vom 10. Oktober 1995**

Die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg, vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

sowie

der Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Berlin-Brandenburg e.V.  
- Gewerkschaft Kirche und Diakonie -,

und

die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Berlin und Brandenburg,

andererseits

stellen - mit tarifvertraglicher Wirkung - zu § 1 Nr. 2 des 2. Tarifvertrages zur  
Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in  
Berlin-Brandenburg - KMT - (2. KMT-Änderungstarifvertrag) vom 10. Oktober 1995  
einvernehmlich folgendes fest:

**§ 1**

Mit der für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 1996 hinsichtlich der Höhe des  
Urlaubsgeldes in § 1 Nr. 2 Buchst. b des 2. KMT-Änderungstarifvertrages getroffenen  
Regelung ist verbunden, daß die Übergangsbestimmung zu § 53 Abs. 1 KMT in  
dieser Zeit nicht gilt.

**§ 2**

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1996 in Kraft.

Berlin, den 12. Juni 1996

**3. Tarifvertrag  
zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter  
in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT -  
(3. KMT-Änderungstarifvertrag)**

Vom 18. März 1996

Zwischen

der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg,  
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

dem Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Berlin-Brandenburg e.V.  
- Gewerkschaft Kirche und Diakonie -,

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft,  
Landesverband Berlin und Brandenburg,

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr,  
Bezirksverwaltungen Berlin und Brandenburg,

sowie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,  
Landesverbände Berlin und Brandenburg,

andererseits

wird folgendes vereinbart:

**§ 1**

Der Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - vom 27. April 1993 (KABl. S. 82), zuletzt geändert durch den 2. KMT-Änderungstarifvertrag vom 10. Oktober 1995, wird wie folgt geändert:

In der Anlage 2 b - Sonderregelungen für Katecheten im Religionsunterricht (SR 2 b KMT) - wird bei der Nummer 2 nach der vorhandenen Überschrift die folgende Vorschrift eingefügt:

*<In die Textfassung aufgenommen>*

**§ 2**

Bei im Bereich des Landes Berlin eingesetzten Mitarbeitern mit Teilzeitbeschäftigung ändert sich die der vertraglich vereinbarten (in Prozent einer Vollbeschäftigung angegebenen) wöchentlichen Arbeitszeit entsprechende bisherige Vergütung durch

die Erhöhung der Pflichtstundenzahl gemäß Absatz 1 Buchst. a nicht. Die betroffenen Mitarbeiter sind jedoch verpflichtet, zusätzlichen Unterricht insoweit zu übernehmen, als bei Zugrundelegung der Pflichtstundenzahl gemäß § 1 Abs. 1 Buchst. a ihre bisherige wöchentliche Unterrichtsstundenzahl hinter der ihrer Vergütung entsprechenden Stundenzahl zurückbleibt.

### **§ 3**

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 1996 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag sowie die Nummer 2 der Anlage 2 b zum KMT - Sonderregelungen für Katecheten im Religionsunterricht (SR 2 b KMT) - in der sich aus § 1 ergebenden Fassung können unter Einhaltung der in § 101 Abs. 4 KMT vorgesehenen Kündigungsfrist frühestens zum 31. Juli 1998 gekündigt werden.

Berlin, den 18. März 1996

**4. Tarifvertrag  
zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter  
in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT -  
(4. KMT-Änderungstarifvertrag)**

Vom 8. Januar 1997

Zwischen

der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg,  
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

dem Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Berlin-Brandenburg e.V.  
- Gewerkschaft Kirche und Diakonie -,

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft,  
Landesverband Berlin und Brandenburg,

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr,  
Bezirksverwaltungen Berlin und Brandenburg,

sowie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,  
Landesverbände Berlin und Brandenburg,

andererseits

wird folgendes vereinbart:

**§ 1**

**Änderung des KMT**

Der Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - vom 27. April 1993 (KABl. S. 82). zuletzt geändert durch den 3. KMT-Änderungstarifvertrag vom 18. März 1996 (KABl. 1997, S. 10), wird wie folgt geändert:

1. - 27.

*<In die Textfassung aufgenommen>*

**§ 2**

**Änderung der Anlage 1 zum KMT**

Die Anlage 1 zum KMT wird wie folgt geändert:



1. + 2. *<In die Textfassung aufgenommen>*

### **§ 3**

#### **Änderung von Sonderregelungen zum KMT**

Die Anlage 2 zum KMT wird wie folgt geändert:

1. - 4. *<In die Textfassung aufgenommen>*

### **§ 4**

#### **Übergangsregelung zu § 57 Abs. 1 Unterabsatz 2 in der Fassung dieses Änderungstarifvertrages**

Soweit ein Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 1 Nr. 16 und Nr. 24 eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation im Sinne von § 57 Abs. 1 Unterabs. 2 KMT in der Fassung dieses Änderungstarifvertrages angetreten hat, gilt die dafür erforderliche Arbeitsfreistellung bis zu ihrem Ende weiterhin als Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge gemäß § 69 Abs. 1 KMT in der Fassung vor Inkrafttreten dieses Änderungstarifvertrages.

### **§ 5**

#### **Außerkräfttreten von Vorschriften der Zusatzvereinbarung zum KMT vom 27. April 1993 und des 2. Tarifvertrages betreffend die Zusatzvereinbarung vom 5. Dezember 1994**

§ 1 Abs. 3 der Zusatzvereinbarung zum Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - vom 27. April 1993 (KABl. S. 137) und § 2 des 2. Tarifvertrages betreffend die Zusatzvereinbarung zum KMT vom 27. April 1993 vom 5. Dezember 1994 (KABl. 1995 S. 88) werden aufgehoben.

### **§ 6**

#### **Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt wird, am 1. Januar 1997 in Kraft. Hiervon abweichend treten

1. § 2 sowie § 3 Nr. 2 und Nr. 4 mit Wirkung vom 1. Oktober 1996,
2. § 1 Nr. 21 am 16. Dezember 1996,
3. § 5 am 1. Februar 1997

in Kraft.

Berlin, den 8. Januar 1997

**5. Tarifvertrag  
zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter  
in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT -  
(5. KMT-Änderungstarifvertrag)**

Vom 28. November 1997

Zwischen

der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg,  
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Kirche und Diakonie  
- Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Berlin-Brandenburg e.V. -,

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft,  
Landesverband Berlin und Brandenburg,

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr,  
Bezirksverwaltungen Berlin und Brandenburg,

sowie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,  
Landesverbände Berlin und Brandenburg,

andererseits

wird folgendes vereinbart:

**Abschnitt I**

**Änderung des KMT**

**§ 1**

Der Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - vom 27. April 1993 (KABl. S. 82), zuletzt geändert durch den 4. KMT-Änderungstarifvertrag vom 8. Januar 1997 (KABl. 1997 S. 97), wird wie folgt geändert:

1. - 5. *<In die Textfassung aufgenommen>*

**§ 2**

(1) In der Zeit bis zum 31. Dezember 1998 gelten die nachfolgend genannten Bestimmungen des KMT in der Fassung, die sich aus den folgenden Änderungen ergibt:

*<In die Textfassung aufgenommen>*

(2) Im übrigen gelten die Abschnitte IX und X des KMT in der Fassung des 4. KMT-Änderungstarifvertrages vom 8. Januar 1997.

(3) Die durch die Änderung der Abschnitte VIII bis X des KMT im Vergleich zu den bis zum 31. Dezember 1996 geltenden Regelungen ersparten Personalmittel dürfen nur zur Beschäftigungssicherung verwendet werden. Arbeitgeberseitige Kündigungen zum Zwecke des Stellenabbaues sind nur zulässig, wenn der Arbeitgeber nachweist, daß er die ersparten Mittel im Sinne des Satzes 1 verwendet hat. Auf Kündigungen, die vor dem 1. Januar 1998 ausgesprochen wurden, finden die vorstehenden Sätze keine Anwendung.

**Protokollnotiz zu Absatz 3:**

Diese Vorschrift soll sicherstellen, daß durch die Kürzung tariflicher Leistungen Stellen weiterfinanziert werden, die ohne die Kürzung der tariflichen Leistungen abgebaut werden müßten.

**§ 3**

Der Abschnitt VIII mit den §§ 46 bis 51 KMT wird für die Zeit bis zum 31.12.1998 außer Kraft gesetzt.

**Abschnitt II**

**Übergangs- und Schlußvorschriften**

**§ 4**

**Übergangsbestimmung zu § 1 Nr. 2 und 3**

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages beschäftigte Arbeiter, die aufgrund des § 31 KMT in dessen bisheriger Fassung den Monatslohn nach einer höheren als der sich aus dem neuen § 31 a KMT ergebenden Stufe der Monatslohntabelle, jedoch noch nicht nach der Endstufe erhalten, rücken so lange nicht in die nächste Stufe auf, bis sie die dafür in § 31 a KMT vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen. Im übrigen ändert sich die bisherige Zuordnung zu den Monatslohnstufen nicht.

**§ 5**

**Übergangsbestimmung zu § 2 Nr. 3 und zu § 56 KMT**

Die Sonderzuwendung für das Jahr 1997 ist, soweit dem nicht zwingende Gründe entgegenstehen, am 15. Dezember 1997 zu zahlen.

## **§ 6**

### **Übergangsbestimmung zu § 2 Nr. 5**

Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages unter den KMT fällt und die die für das Jubiläum maßgebende Zeit spätestens am 31. März 1998 vollenden, erhalten als Jubiläumszuwendung den sich aus § 60 KMT in dessen bisheriger Fassung ergebenden Betrag, wenn dieser höher ist als der nach § 60 KMT in der Fassung gemäß § 2 Nr. 5 zustehende Betrag.

## **§ 7**

### **Ergänzende Regelung zu § 2 Nr. 3**

Mitarbeitern, die bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt versichert sind und deren Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen zu einem in die Geltungsdauer der sich aus § 2 Nr. 3 ergebenden Fassung des § 55 KMT fallenden Zeitpunkt durch den Arbeitgeber gekündigt wurde oder gekündigt wird, kann - wenn sie Anspruch auf eine Abfindung haben - zur Vermeidung einer Schmälerung ihrer Zusatzversorgungsanwartschaft auf ihren Antrag als zusatzversorgungspflichtige Leistung der Unterschiedsbetrag zwischen der nach § 2 Nr. 3 dieses Tarifvertrages zustehenden und der sich bei Zugrundelegung des entsprechenden Zuwendungstarifvertrages für den außerkirchlichen öffentlichen Dienst ergebenden Sonderzuwendung gezahlt werden. In diesem Falle verringert sich die dem Mitarbeiter zustehende Abfindung in Höhe dieses Unterschiedsbetrages. Voraussetzung für die Zahlung des Unterschiedsbetrages ist, daß der Mitarbeiter sich mit der entsprechenden Kürzung der Abfindung schriftlich einverstanden erklärt. Wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers aus betriebsbedingten Gründen durch Auflösungsvertrag beendet wird, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

## **§ 8**

### **Wiederinkraftsetzung gekündigter Vorschriften**

Mit Ablauf des 31. Dezember 1998 gilt der KMT in der Fassung des 4. KMT-Änderungstarifvertrages vom 8. Januar 1997 mit den sich aus § 1 dieses Tarifvertrages ergebenden Maßgaben.

## **§ 9**

### **Inkrafttreten**

(1) Es treten in Kraft

1. § 2 Abs. 1 Nr. 3 und Nr. 4 sowie § 5 mit Wirkung vom 1. Januar 1997,

2. § 7 mit Wirkung vom 1. Dezember 1997,
3. § 3 am 1. April 1998.

Im übrigen tritt dieser Tarifvertrag am 1. Januar 1998 in Kraft.

(2) Die Vorschriften der §§ 2 und 3 und 6 bis 8 dieses Tarifvertrages sind ordentlich nicht kündbar. Die von den §§ 2 und 3 dieses Tarifvertrages betroffenen Vorschriften des KMT können frühestens zum 31. Dezember 1998 nach Maßgabe des § 101 Abs. 4 KMT gekündigt werden.

Berlin, den 28. November 1997

**6. Tarifvertrag  
zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter  
in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT -  
(6. KMT-Änderungstarifvertrag)**

**Vom 8. Juni 1999**

Zwischen

der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg,  
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Kirche und Diakonie  
Landesverband Berlin-Brandenburg,

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft,  
Landesverband Berlin und Brandenburg,

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr,  
Bezirksverwaltungen Berlin und Brandenburg,

sowie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,  
Landesverbände Berlin und Brandenburg,

andererseits

wird folgendes vereinbart:

*<Die §§ 1 bis 3 des 6. KMT-ÄTV wurden in die vorstehende Fassung des KMT eingearbeitet.>*

**§ 4**

**Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juni 1999 in Kraft.

Berlin, den 8. Juni 1999

## **Schlichtungsspruch**

**vom 26. November 1999**

**zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter  
in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT -**

### **Abschnitt I**

#### **Änderung des KMT**

##### **§ 1**

Der Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - vom 27. April 1993 (KABl. S. 82), zuletzt geändert durch den 6. KMT-Änderungstarifvertrag vom 8. Juni 1999 (KABl. 2000 S. 24), wird geändert:

1. § 55 wird wie folgt geändert: *<In die Textfassung aufgenommen>*
2. § 53 Abs. 1 wird wie folgt geändert: *<In die Textfassung aufgenommen>*

##### **§ 2**

#### **Öffnungsklausel**

Für die Diakoniestationen, die die Regelungen des KMT anwenden, kann von § 55 KMT mit der Maßgabe abgewichen werden, daß mindestens 50 v.H. der dort geregelten Sätze als Sonderzuwendung gewährt werden und daß die Abweichung mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung, die nicht ersetzt werden kann, erfolgen muß.

### **Abschnitt II**

#### **Übergangs- und Schlußbestimmungen**

##### **§ 3**

#### **Übergangsbestimmung zu § 1 Nr. 1**

Die Sonderzuwendung für das Jahr 1999 ist, soweit dem nicht zwingende Gründe entgegenstehen, am 16. Dezember 1999 zu zahlen.

##### **§ 4**

#### **Wiederinkraftsetzung gekündigter Vorschriften**



(1) Die Abschnitte VIII und X mit den §§ 46 bis 51 und 54 bis 56 KMT werden mit der sich hinsichtlich des § 55 aus § 1 Nr. 1 dieses Änderungstarifvertrages ergebenden Fassung und hinsichtlich des § 56 mit der sich aus § 3 dieses Änderungstarifvertrages ergebenden Maßgabe wieder in Kraft gesetzt.

(2) Der Abschnitt IX mit den §§ 52 und 53 wird unbeschadet des § 1 Nr. 2 dieses Änderungstarifvertrages wieder in Kraft gesetzt.

(3) § 60 KMT wird hinsichtlich der Sätze 3 und 4 von Absatz 1 in der sich aus § 2 Nr. 5 des 5. KMT-Änderungstarifvertrages vom 28. November 1997 (KABl. 1998 S. 48) ergebenden Fassung und im übrigen in der Fassung der Vorschrift wieder in Kraft gesetzt, die vor dem 5. KMT-Änderungstarifvertrag galt.

## **§ 5**

### **Inkrafttreten**

(1) Es treten in Kraft

1. § 1 Nr. 1 und § 4 mit Wirkung vom 1. Januar 1999,
2. § 1 Nr. 2 und § 2 mit Wirkung vom 1. Januar 2000.

(2) Die in § 1 dieses Änderungstarifvertrages neugefaßten, eingefügten oder in anderer Weise geänderten Bestimmungen des KMT sowie § 2 dieses Änderungstarifvertrages können unbeschadet der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 55 Abs. 1 Unterabs. 1 und von Absatz 3 der Übergangsbestimmung zu § 55 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 in Fassung dieses Änderungstarifvertrages frühestens zum 31.12.2000 gekündigt werden.

**8. Tarifvertrag  
zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der  
Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg – KMT –  
(8. KMT-Änderungstarifvertrag)**

**Vom 13. März 2001**

Zwischen

der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg,  
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Kirche und Diakonie  
Landesverband Berlin-Brandenburg,

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft,  
Landesverband Berlin und Brandenburg,

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr,  
Bezirksverwaltungen Berlin und Brandenburg,

sowie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,  
Landesverbände Berlin und Brandenburg,

andererseits

wird folgendes vereinbart:

**§ 1**

**Änderung des KMT**

Der Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - vom 27. April 1993 (KABI. S. 82), zuletzt geändert durch den als 7. KMT-Änderungstarifvertrag geltenden Schlichtungsspruch vom 26. November 1999 (KABI. 2000 S. 55), wird wie folgt geändert:

1. - 4. *<In die Textfassung aufgenommen>*

**§ 2**

**Änderung der Anlage 1 zum KMT**

1. - 2. *<In die Textfassung aufgenommen>*

3. In der Anlage 1 wird in Abschnitt A – Vergütungsordnung – nach dem Gruppenplan 32 der folgende Gruppenplan 33 eingefügt:

*<In die Textfassung aufgenommen>*

### **§ 3**

## **Änderung von Sonderregelungen zum KMT**

*<In die Textfassung aufgenommen>*

### **§ 4**

## **Übergangsregelung zu § 2 Nr. 3**

(1) Für die Zeit vor dem 1. März 2001 gelten die der bisher der Vergütungsberechnung zugrunde gelegten Vergütungsgruppe entsprechenden Bezüge als die zustehenden Bezüge.

(2) Mitarbeiter, die in der Zeit vom März 2000 bis einschließlich Februar 2001 die Vergütung nach einer höheren Vergütungsgruppe erhalten, als sie ihnen nach dem mit § 1 in der Anlage 1 zum KMT eingefügten Gruppenplan 33 zusteht, erhalten in Höhe der sich für den Zeitpunkt des 28. Februar 2001 ergebenden Differenz zwischen den der höheren Gruppe und den der nach dem neuen Gruppenplan zutreffenden Gruppe entsprechenden Bezügen eine Ausgleichszulage. Die Ausgleichszulage vermindert sich ab dem 1. März 2001 um den Betrag, um den sich die Dienstbezüge aufgrund einer allgemeinen Vergütungserhöhung einschließlich einer künftigen weiteren Angleichung des kirchlichen Osttarifs an den Westtarif erhöhen. Sie vermindert sich ferner um jede sonstige Erhöhung der Dienstbezüge des Mitarbeiters.

### **§ 5**

## **Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt wird, unbeschadet des § 4 mit Wirkung vom 1. Januar 1993 in Kraft. Hiervon abweichend treten

1. § 1 Nr. 4 mit Wirkung vom 1. Januar 1998,
  2. § 1 Nr. 1 bis 3, § 2 Nr. 1 und 2 sowie § 3 mit Wirkung vom 1. Januar 2000
- in Kraft.

Berlin, den 13. März 2001

**9. Tarifvertrag  
zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der  
Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg  
(9. KMT-Änderungstarifvertrag)**

**Vom 30. April 2002**

Zwischen

der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg,  
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Kirche und Diakonie,  
Landesverband Berlin-Brandenburg,

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft,  
Landesbezirk Berlin-Brandenburg,

sowie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,  
Landesverbände Berlin und Brandenburg,

andererseits

wird folgendes vereinbart:

**§ 1**

**Änderung des KMT**

Der Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg – KMT – vom 27. April 1993 (KABl. S. 82), zuletzt geändert durch den 8. KMT-Änderungstarifvertrag vom 13. März 2001 (KABl. S. 123), wird wie folgt geändert:

1. - 12. *<In die Textfassung aufgenommen>*

**§ 2**

**Änderung der Anlage 1 zum KMT**

In der Anlage 1 werden in Abschnitt A - Vergütungsordnung - im Gruppenplan Nr. 10 (Kirchenmusiker) nach dem Merkmal Nr. 7 und den entsprechenden folgenden Merkmalen die nachfolgend aufgeführten neuen bzw. ergänzten Merkmale eingefügt:

*<In die Textfassung aufgenommen>*

### **§ 3**

#### **Änderung der Anlage 2 a zum KMT**

Es wird folgende Nr. 4 a eingefügt: *<In die Textfassung aufgenommen>*

### **§ 4**

#### **Änderung der Anlage 2 b zum KMT**

Es wird folgende Nr. 4 a eingefügt: *<In die Textfassung aufgenommen>*

### **§ 5**

#### **Änderung der Anlage 2 d zum KMT**

*<In die Textfassung aufgenommen>*

### **§ 6**

#### **Übergangsvorschrift**

Geringfügige Beschäftigungen im Sinne des § 8 SGB IV werden bei der Berechnung der Beschäftigungszeit, der Dienstzeit, der Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2001 zurückgelegt worden sind.

### **§ 7**

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

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

Berlin, den 30. April 2002

**Schlichtungsspruch**  
**vom 14. März 2002**  
**zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter**  
**in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg – KMT –**  
**gemäß § 8 der Schlichtungsvereinbarung**

**Abschnitt I**  
**Änderung des KMT**

**§ 1**

Der Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg – KMT - vom 27. April 1993 (KABl. Seite 82), zuletzt geändert durch den 8. KMT-Änderungstarifvertrag vom 13. März 2001 (KABl. Seite 123), wird geändert:

1. § 55 wird wie folgt geändert: *<In die Textfassung aufgenommen>*
  
2. § 53 Abs. 1 wird wie folgt geändert: *<In die Textfassung aufgenommen>*

**§ 2**  
**Öffnungsklausel**

Für die Diakoniestationen, die die Regelungen des KMT anwenden, kann von § 55 KMT mit der Maßgabe abgewichen werden, daß mindestens 50 v.H. der dort geregelten Sätze als Sonderzuwendung gewährt werden und daß die Abweichung mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung, die nicht ersetzt werden kann, erfolgen muß.

**Abschnitt II**  
**Übergangs- und Schlußbestimmungen**

**§ 3**  
**Übergangsbestimmung zu § 1 Nr. 1**

Der bisher nicht gezahlte Teil der Sonderzuwendung für das Jahr 2001 ist unverzüglich zum nächstmöglichen Zahltag (§ 45 Abs. 1) zu zahlen.

**§ 4**  
**Inkrafttreten**

- (1) Es treten in Kraft
1. § 1 Nr. 1 und § 2 mit Wirkung vom 1. Januar 2001
  2. § 1 Nr. 2 mit Wirkung vom 1. Januar 2002.

(2) Die sich aus diesem Schlichtungsspruch ergebenden Vorschriften können frühestens zum 31.12.2002 gekündigt werden.

Berlin, den 14. März 2002

Schinz *[und 12 Unterschriften]*

**11. Tarifvertrag  
zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der  
Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg  
(11. KMT-Änderungstarifvertrag)**

**Vom 3. Juni 2002**

Zwischen

der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg,  
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Kirche und Diakonie  
Landesverband Berlin-Brandenburg,

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft,  
Landesbezirk Berlin-Brandenburg,

sowie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,  
Landesverbände Berlin und Brandenburg,

andererseits

wird folgendes vereinbart:

**§ 1**

**Änderung des KMT**

Der Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg – KMT – vom 27. April 1993 (KABl. S. 82), zuletzt geändert durch den als 10. KMT-Änderungstarifvertrag geltenden Schlichtungsspruch vom 14. März 2002 (KABl. S. 100), wird wie folgt geändert:

1. - 9. *<In die Textfassung aufgenommen>*

**§ 2**

**Änderung der Anlage 1 zum KMT**

1. - 4. *<In die Textfassung aufgenommen>*



**§ 3**

**Änderung der Anlage 2 zum KMT**

*<In die Textfassung aufgenommen>*

**§ 4**

**In-Kraft-Treten**

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2002 in Kraft.

Berlin, den 3. Juni 2002

**12. Tarifvertrag  
zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der  
Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg  
(12. KMT-Änderungstarifvertrag)**

**Vom 13. Dezember 2002**

Zwischen

der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg,  
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Kirche und Diakonie  
Landesverband Berlin-Brandenburg,

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft,  
Landesbezirk Berlin-Brandenburg,

sowie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,  
Landesverbände Berlin und Brandenburg,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**§ 1**

**Änderung des KMT**

Der Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg – KMT – vom 27. April 1993 (KABl. S. 82), zuletzt geändert durch den 11. KMT-Änderungstarifvertrag vom 3. Juni 2002 (KABl. S. 137), wird wie folgt geändert:

1. - 37. *<In die Textfassung aufgenommen>*

**§ 2**

**In-Kraft-Treten**

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2002 in Kraft.

Berlin, den 13. Dezember 2002

**13. Tarifvertrag  
zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der  
Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg – KMT –  
(13. KMT-Änderungstarifvertrag)**

**Vom 26.9.2003**

Zwischen

der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg,  
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Kirche und Diakonie  
Landesverband Berlin-Brandenburg,

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft,  
Landesbezirk Berlin-Brandenburg,

sowie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,  
Landesverbände Berlin und Brandenburg,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**§ 1**

**Änderung des KMT**

Der Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - vom 27. April 1993 (KABl. S. 82), zuletzt geändert durch den 12. KMT-Änderungstarifvertrag vom 13. Dezember 2002 (KABl. 2003 S. 63), wird wie folgt geändert:

1. - 4.                   <In die Textfassung aufgenommen>

**§ 2**

**Änderung der Anlage 1 zum KMT**

1. - 3.                   <In die Textfassung aufgenommen>

**§ 3**

**Änderung von Sonderregelungen zum KMT**

Die Anlage 2 f (SR 2 f KMT) wird wie folgt geändert:

*<In die Textfassung aufgenommen>*

**§ 4**

**In-Kraft-Treten**

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2003 in Kraft.

Berlin, den 26.9.2003

**14. Tarifvertrag  
zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der  
Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg – KMT –  
(14. KMT-Änderungstarifvertrag)**

**Vom 19. Dezember 2003**

Zwischen

der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg,  
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Kirche und Diakonie  
Landesverband Berlin-Brandenburg,

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft,  
Landesbezirk Berlin-Brandenburg,

sowie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,  
Landesverbände Berlin und Brandenburg,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**§ 1**

**Änderung des KMT**

Der Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - vom 27. April 1993 (KABl. S. 82), zuletzt geändert durch den 13. KMT-Änderungstarifvertrag vom 26. September 2003 (KABl. 2004 S. 9), wird wie folgt geändert:

1. - 7.                   <In die Textfassung aufgenommen>

**§ 2**

**Änderung der Anlage 1 zum KMT**

1. - 3.                   <In die Textfassung aufgenommen>

### **§ 3**

#### **Änderung von Sonderregelungen zum KMT**

Die Anlage 2 f (SR 2 f KMT) wird wie folgt geändert:

1. Für die Mitarbeiter, deren Bezüge aufgrund der Nachwirkungsregelung noch nach den Bestimmungen der seit dem 1.8.1994 gekündigten Nr. 8 berechnet wird, wird folgende ergänzende Protokollnotiz vereinbart, die nach Ablauf der dort genannten Zeit wieder entfällt:

*<In die Textfassung aufgenommen>*

2. *<In die Textfassung aufgenommen>*

### **§ 4**

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

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2004 in Kraft.

Berlin, den 19. Dezember 2003

**15. Tarifvertrag  
zur Änderung des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der  
Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg – KMT –  
(15. KMT-Änderungstarifvertrag)**

**Vom 3. Mai 2004**

Zwischen

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

einerseits

und

der Gewerkschaft Kirche und Diakonie  
Landesverband Berlin-Brandenburg,

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft,  
Landesbezirk Berlin-Brandenburg,

sowie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,  
Landesverbände Berlin und Brandenburg,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**§ 1**

**Änderung von Sonderregelungen zum KMT**

Die Anlage 2 b - Sonderregelungen für Katecheten im Religionsunterricht (SR 2 b KMT) - zum Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg - KMT - vom 27. April 1993 (KABl. S. 82), zuletzt geändert durch den 14. KMT-Änderungstarifvertrag vom 19. Dezember 2003 (KABl. 2004 S. 55), wird wie folgt geändert:

Die Nr. 2 Abs. 1 erhält die folgende Fassung:

„(1) Die regelmäßige Pflichtstundenzahl (Zahl der zu leistenden Unterrichtsstunden) beträgt bei Vollbeschäftigung - ohne Berücksichtigung von individuellen Stundenermäßigungen -



a) im Lande Berlin 24 (ab dem 1. August 2006: 25) Unterrichtsstunden pro Woche,

b) im Lande Brandenburg 25 Unterrichtsstunden pro Woche.“

Im Anschluss an die Nr. 2 wird folgende Protokollnotiz eingefügt:

**„Protokollnotiz zu Absatz 1:**

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich in Verhandlungen über einen tarifvertraglichen Ermäßigungskatalog mit dem Ziel der Einigung bis zum 31.7.05 einzutreten. Kernpunkte des Ermäßigungskataloges sollen Ausgleich der besonderen Belastungen sein wegen:

- a) Alters
- b) Schwerbehinderung
- c) Einsatzes an mehreren Schulen
- d) vermehrten einstündigen Unterrichtes.

Sollten die Verhandlungen scheitern, soll eine Regelung im Wege der Schlichtung zum Ermäßigungskatalog gefunden werden.

2. Die Kirchenleitung bzw. das Konsistorium verpflichten sich schuldrechtlich die bestehenden Ermäßigungsregelungen nicht einseitig zu verschlechtern.“

**§ 2**

**In-Kraft-Treten**

**Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. August 2004 in Kraft.**

Berlin, den 3.5.2004

Veröffentlichungen der Tarifverträge im Kirchlichen Amtsblatt (KABl.):

		Jahrgang	Seite
1.	KMT	1993	82
2.	1. KMT-ÄTV	1995	57
3.	2. KMT-ÄTV	1996	12
4.	Ergänzende Feststellung zum 2. KMT-ÄTV	1997	10
5.	3. KMT-ÄTV	1997	10
6.	4. KMT-ÄTV	1997	96
7.	5. KMT-ÄTV	1998	48
8.	6. KMT-ÄTV	2000	24
9.	Schlichtungsspruch vom 26.11.1999 (entspricht 7. KMT-ÄTV)	2000	55
10.	8. KMT-ÄTV	2001	123
11.	9. KMT-ÄTV	2002	118
12.	Schlichtungsspruch vom 14.3.2002 (entspricht 10. KMT-ÄTV)	2002	100
13.	11. KMT-ÄTV	2002	137
14.	12. KMT-ÄTV	2003	63
15.	13. KMT-ÄTV	2004	9
16.	14. KMT-ÄTV	2004	55
16.	15. KMT-ÄTV	2004	172