

Ä M T S B L Ä T T

DER EVANGELISCH-LUTHERISCHEN LANDESKIRCHE SACHSENS

Jahrgang 2010 – Nr. 24

Ausgegeben: Dresden, am 30. Dezember 2010

F 6704

INHALT

A. BEKANNTMACHUNGEN

II. Landeskirchliche Gesetze und Verordnungen

Bekanntmachung des vollständigen Wortlautes der Arbeitsrechtsregelung zur Neufassung der Regelung Nr. 4 Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDVO) der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 30. August 2007 in der vom 1. Januar 2011 an geltenden Fassung A 230

III. Mitteilungen

Abkündigung der Landeskollekte für Gesamtkirchliche Aufgaben der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands am 4. Sonntag nach Epiphania (30. Januar 2011) A 251

Veränderungen im Kirchenbezirk Leisnig-Oschatz A 251

Sachbezugswerte 2011 – Einkommensteuergesetz (EStG) A 252

Angebote „Haus der Stille“ im Jahr 2011 A 252

V. Stellenausschreibungen

1. Pfarrstellen A 255

2. Kantorenstellen A 255

4. Gemeindepädagoginnenstellen A 256

B. HANDREICHUNGEN FÜR DEN KIRCHLICHEN DIENST

Materialien zum Jahr der Taufe 2011 (2)
Predigtmeditation für den Frühjahrsbußtag
am 9. März 2011 zu Apostelgeschichte 2, 36–41
von Prof. em. Dr. Ulrich Kühn, Leipzig B 85

Christ werden
Überlegungen und Anregungen zu einem Gesprächs-
abend über die Taufe
von Pfarrer Michael Markert, Pastoralkolleg Meißen B 87

A. BEKANTMACHUNGEN

II.

Landeskirchliche Gesetze und Verordnungen

**Bekanntmachung
des vollständigen Wortlautes der Arbeitsrechtsregelung zur
Neufassung der Regelung Nr. 4 Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDVO) der Evangelisch-
Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 30. August 2007
in der vom 1. Januar 2011 an geltenden Fassung**

Reg.- Nr. 6010 (10) 449

Nachstehend wird der vollständige Wortlaut der Arbeitsrechtsregelung zur Neufassung der Regelung Nr. 4 Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDVO) der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 30. August 2007 (ABl. S. A 190), zuletzt geändert durch die Arbeitsrechtsregelung zur 5. Änderung der Neufassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (KDVO) vom 18. No-

vember 2010 (ABl. S. A 221) in der ab 1. Januar 2011 geltenden Fassung bekannt gemacht.

Dresden, am 8. Dezember 2010

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens
Dr. Johannes Kimme
Präsident

**Arbeitsrechtsregelung
zur
Neufassung der Regelung Nr. 4
Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDVO)
der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens
in der vom 1. Januar 2011 an geltenden Fassung**

Inhaltsübersicht

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Dienstvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung
- § 5 Qualifizierung

Abschnitt II Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Bereitschaftszeiten
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Ausgleich des Arbeitszeitkontos

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 12 Eingruppierung
- § 13 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 14 Tabellenentgelt
- § 15 Stufen der Entgelttabelle
- § 16 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 17 Erschwerniszuschläge
- § 18 Jahressonderzahlung
- § 19 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 20 Entgelt im Krankheitsfall
- § 21 Besondere Zahlungen
- § 22 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 23 Betriebliche Altersversorgung
- § 24 Beschäftigungssicherung

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 25 Erholungsurlaub
- § 26 Zusatzurlaub
- § 27 Arbeitsbefreiung, Sonderurlaub

Abschnitt V Befristung und Beendigung des Dienstverhältnisses

- § 28 Befristete Dienstverträge
- § 29 Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung
- § 30 Kündigung des Dienstverhältnisses
- § 31 Außerordentliche Kündigung
- § 32 Zeugnis

Abschnitt VI Besondere Vorschriften

- § 33 Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld
- § 34 Ausschlussfrist
- § 35 Forderungsübergang bei Dritthaftung

Abschnitt VII Vorschriften zur Überleitung der Mitarbeiter und zur Regelung des Übergangsrechts

- § 36 Geltungsbereich der Überleitungs- und Übergangsvorschriften
- § 37 Zuordnung der Vergütungsgruppen
- § 38 Vergleichsentgelt
- § 39 Stufenzuordnung
- § 40 Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege
- § 41 Vergütungsgruppenzulagen
- § 42 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit
- § 43 Kinderbezogene Entgeltbestandteile
- § 44 Beschäftigungszeit

- § 45 Vorläufige Eingruppierung
 § 46 Entgeltgruppe 2 Ü
 § 47 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Abschnitt VIII Schlussvorschriften

- § 48 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Anlagen

- Anlage 1 – Eingruppierungsordnung (wird noch erarbeitet)
 Anlage 2 – Entgelttabelle
 Anlage 3 – Beschäftigungssicherung
 Anlage 4 – Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen für am 31. Dezember 2007/1. Januar 2008 vorhandene Mitarbeiter
 Anlage 5 – Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen für ab dem 1. Januar 2008 stattfindende Eingruppierungsvorgänge

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für die Rechtsverhältnisse der im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Mitarbeiter in einer der Rentenversicherung unterliegenden Tätigkeit.

(2) Mit vorheriger Genehmigung des Landeskirchenamtes können in Ausnahmefällen im Hinblick auf eine besondere kirchliche Aufgabe die Dienstvertragsbedingungen einzelvertraglich abweichend von den Bestimmungen dieser Kirchlichen Dienstvertragsordnung vereinbart werden.

(3) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für:

- a) Mitarbeiter, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
- b) Personen, die für einen festen begrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, Volontäre sowie Praktikanten,
- c) Mitarbeiter, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
- d) Mitarbeiter, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III oder nach einem entsprechenden öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit verrichten,
- e) Leiharbeitnehmer,
- f) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- g) Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,
- h) Hochschullehrer und Lehrbeauftragte an Fachhochschulen und Hochschulen sowie künstlerische Lehrkräfte an Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik,
- i) Pfarrer in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis.

Anmerkungen:

1. Soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung weibliche oder männliche Bezeichnungen gewählt wurden, gelten diese jeweils auch für Personen des anderen Geschlechts.

2. Die im Freistaat Sachsen geltenden Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte sind für Mitarbeiter als Lehrkräfte anzuwenden. Für diese Mitarbeiter gilt diese Arbeitsrechtsregelung nur insoweit, als durch die in Satz 1 genannten Sonderregelungen nichts Abweichendes bestimmt wird. Lehrkräfte im Sinne dieser Anmerkung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. Diese Anmerkung gilt nicht für Mitarbeiter, die im Wege der Gestellung an einer Schule Unterricht erteilen.

§ 2

Dienstvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Dienstvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist in den Dienstverträgen zu vereinbaren.

(2) Mehrere Dienstverhältnisse zu demselben Anstellungsträger dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Dienstverhältnis.

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für Nebenabreden zur Änderung dieses Schriftformerfordernisses. Sie können gesondert gekündigt werden.

(4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Die Dienstvertragsparteien können eine hiervon abweichende Probezeit im Rahmen des gesetzlich zulässigen Umfangs vereinbaren. Während der Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann der Dienstvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden. Dauert die Probezeit länger als sechs Monate, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsschluss.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeiter zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben. Gemäß Artikel 13 Abs. 4 des Kirchengesetzes zur Reform der Verwaltungsstruktur in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Verwaltungsstrukturgesetz) vom 2. April 2006 gilt die Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Artikel 9 Buchstabe b der Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD vom 1. Juli 2005¹.

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Umfang und Art der Dienstpflichten der kirchlichen Mitarbeiter ergeben sich im Übrigen außer aus dem Dienstvertrag aus den kirchlichen Gesetzen, Ordnungen und sonstigen Bestimmungen.

(3) Der Mitarbeiter hat über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom An-

¹ Veröffentlichung im Amtsblatt 2006 Seite A 50.

stellungsträger angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; das gilt auch über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus.

(4) Der Mitarbeiter darf von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf seine Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Anstellungsträgers möglich. Werden dem Mitarbeiter derartige Vergünstigungen angeboten, hat er dies dem Anstellungsträger unverzüglich anzuzeigen.

(5) Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat der Mitarbeiter seinem Anstellungsträger rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Anstellungsträger kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der dienstvertraglichen Pflichten des Mitarbeiters oder berechnigte Interessen des Anstellungsträgers zu beeinträchtigen.

(6) Der Anstellungsträger ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, den Mitarbeiter zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung des Betriebs- oder Vertrauensarztes nachzuweisen, dass er zur Leistung der dienstvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Anstellungsträger.

(7) Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Er kann Auszüge oder Kopien aus seinen Personalakten erhalten. Der Mitarbeiter muss vor Aufnahme nachteiliger oder ungünstiger Tatsachen in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

(8) Für die Schadenshaftung der Mitarbeiter finden die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

(1) Der Mitarbeiter kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll der Mitarbeiter an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.

(2) Dem Mitarbeiter kann im dienstlichen/betrieblichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung des Mitarbeiters bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

(3) Werden Aufgaben des Mitarbeiters zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Anstellungsträgers bei weiter bestehendem Dienstverhältnis die dienstvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestaltung). § 613 a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Anmerkungen zu Absatz 1:

1. *Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Anstellungsträgers unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses.*
2. *Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem an-*

deren Betrieb desselben Anstellungsträgers unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses.

Anmerkung zu Absatz 2:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil der KDVO nicht zur Anwendung kommt.

Anmerkung zu Absatz 3:

Personalgestaltung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestaltung werden zwischen dem Anstellungsträger und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 5

Qualifizierung

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Kenntnisse und Fähigkeiten durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. Der Anstellungsträger ist verpflichtet, hierfür entsprechende Voraussetzungen zu schaffen.

Anmerkung:

Für die Freistellung zur beruflichen Fortbildung gilt die Anmerkung b Satz 2 zu § 27. Der Anstellungsträger hat sich an den Kosten der von ihm genehmigten Fortbildungsmaßnahme im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel je nach dem Grad des dienstlichen Interesses an der Fortbildungsmaßnahme im angemessenen Umfang zu beteiligen. Hat der Anstellungsträger die Fortbildungsmaßnahme angeordnet, stellt er den Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit frei und trägt die Kosten. Für die Erstattung der sich im Zusammenhang mit der Fortbildungsmaßnahme ergebenden Reisekosten ist die Reisekostenverordnung entsprechend anzuwenden.

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für vollbeschäftigte Mitarbeiter durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die Arbeitswoche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr.

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

(4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7

Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

(5) Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund dienstvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.

Mitarbeiter, die nach ihrem Dienstauftrag ständig sonntags und an Feiertagen am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten unbeschadet von Absatz 1 Satz 1 einen dienstfreien Tag während der Woche. Ferner erhalten sie unter Fortzahlung der Vergütung jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Samstag und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.

(7) In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden, wenn durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird.

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

(9) Abweichend von Absatz 1 kann bei Vorliegen eines dringenden Bedarfs durch Dienstvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um bis zu 4 Stunden auf bis zu 36 Stunden befristet für einen Zeitraum bis zu 12 Monaten verkürzt werden; das Entgelt vermindert sich entsprechend dem Verhältnis der gekürzten Arbeitszeit zur Arbeitszeit nach Absatz 1. Abweichend von Absatz 1 kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch Dienstvereinbarung um bis zu 3 Stunden auf bis zu 43 Stunden unter entsprechender Zahlung des Entgelts befristet erhöht werden. Für Teilzeitbeschäftigte gilt diese Regelung entsprechend.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2:

Die kirchlich überlieferte Zahlung, wonach der Sonntag der erste Tag der Woche ist, wird von dieser arbeitsrechtlichen Regelung nicht berührt.

Anmerkung zu Absatz 3 Sätze 1 und 2:

Mitarbeiter, die nach ihrem Dienstauftrag ständig am Tag vor dem 1. Weihnachtsfeiertag an Gottesdiensten mitwirken, erhalten als Ausgleich einen dienstfreien Tag.

§ 7

Sonderformen der Arbeit

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Ar-

beitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Anstellungsträger bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Anstellungsträger anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Anstellungsträger mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Anstellungsträgers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die die vereinbarte Obergrenze bei einem eingerichteten Arbeitszeitkonto nach § 10 außerhalb der darin genannten maximal möglichen Plusstundenzahl überschreiten und angeordnet worden sind.

Anmerkung zu Absatz 6:

Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, können Mehrarbeitsstunden durch entsprechende Freizeit ausgeglichen werden; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, wird die Mehrarbeit vergütet (§ 22 Abs. 3).

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- | | | |
|----|---------------------------------|------------|
| a) | für Überstunden | |
| | in den Entgeltgruppen 1 bis 9 | 25 v. H., |
| | in den Entgeltgruppen 10 bis 12 | 15 v. H., |
| b) | für Nachtarbeit | 10 v. H., |
| c) | für Sonntagsarbeit | 25 v. H., |
| d) | bei Feiertagsarbeit | |
| | ohne Freizeitausgleich | 135 v. H., |
| | mit Freizeitausgleich | 35 v. H., |

- e) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 22 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt 5 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Beim Zusammenreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis e wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche. Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, der Mitarbeiter jedoch keine Faktorisation nach Satz 4 geltend macht, erhält der Mitarbeiter für Überstunden (§ 7 Abs. 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich. Für Mitarbeiter der Entgeltgruppen 13 bis 15 sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten.

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

(3) Für das Entgelt für den Bereitschaftsdienst gelten bis zum Inkrafttreten einer neuen Regelung die am 31. Dezember 2007 geltenden Bestimmungen fort.

(4) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 97,13 Euro monatlich. Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,58 Euro pro Stunde.

(5) Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 37 Euro monatlich. Mitarbeiter, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,22 Euro pro Stunde.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b bis e und Absätze 2 bis 5:

Diese Vorschriften sind nur anzuwenden auf Mitarbeiter im ambulanten Pflegedienst, auf Mitarbeiter in Heimen und auf

Mitarbeiter in Dienststellen mit regelmäßigem Schichtbetrieb, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen leisten und für die die Bestimmungen des § 6 Abs. 6 Unterabs. 2 nicht angewandt werden können.

§ 9

Bereitschaftszeiten

Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Anstellungsträger bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert).
- Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 Satz 1 nicht überschreiten.
- Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

Anmerkungen:

Diese Regelung gilt für Hausmeister, sofern in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen.

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10

Arbeitszeitkonto

(1) Durch Dienstvereinbarung kann die Einführung von Arbeitszeitkonten auf der Grundlage der Absätze 2 bis 7 vereinbart werden.

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

(3) In das Arbeitszeitkonto werden Plus- und Minusstunden und Zeiten, die durch die Faktorisation von Überstunden, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft sowie von Zeitzuschlägen (§ 8 Abs. 1) entstehen, eingestellt. Bei Plus- oder Minusstunden handelt es sich um tatsächlich durch den Mitarbeiter geleistete Arbeitsstunden, die positiv oder negativ von der vertraglich vorgesehenen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) abweichen.

(4) Dem Mitarbeiter ist jederzeit Einsicht in sein Arbeitszeitkonto zu gewähren. Er kann Kopien aus seinem Arbeitszeitkonto erhalten.

(5) Pro Kalendermonat kann bei einem Vollzeitarbeitsverhältnis von der monatlichen Soll-Arbeitszeit um jeweils bis zu maximal 25 Plusstunden bzw. bis zu 25 Minusstunden abgewichen werden. Bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis verringert sich die maximal zulässige monatliche Plus- bzw. Minusstundenzahl entsprechend der verringerten Arbeitszeit. Wird die maximale monatliche Plusstundenzahl überschritten, so verfallen diese Plusstunden, soweit es sich nicht um Überstunden handelt.

(6) Der Saldo des Arbeitszeitkontos darf maximal 100 Plusstunden betragen. Darüber hinaus ist der Mitarbeiter nicht zur Leistung von Plusstunden verpflichtet und berechtigt, es sei denn, diese werden durch den Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet. Solche angeordneten Stunden werden in das Arbeitszeitkonto eingestellt.

(7) Der Saldo des Arbeitszeitkontos darf nicht mehr als 30 Minusstunden ausweisen.

(8) Der Saldo des Arbeitszeitkontos soll jeweils zu einem vorher definierten Stichtag eines Kalenderjahres ausgeglichen werden; dies gilt auch für Minusstunden. Der jeweilige Stichtag ist in der Dienstvereinbarung nach Absatz 1 festzulegen. Ist ein Ausgleich des Saldos aus dienstlichen, betrieblichen oder in der Person des Mitarbeiters liegenden Gründen zu dem festgelegten Stichtag nicht möglich, so kann das Stundenguthaben über den Stichtag hinaus erhalten werden. Dies gilt entsprechend auch für Minusstunden.

§ 11

Ausgleich des Arbeitszeitkontos

(1) Die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos erfolgt entsprechend den Grundsätzen der Gewährung von Erholungsurlaub.

(2) Das Arbeitszeitkonto ist bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auszugleichen. Ist ein Ausgleich aus dienstlichen Gründen nicht möglich, sind die angesparten Zeiten abzugelten. Weist das Arbeitszeitkonto bei der Beendigung des Dienstverhältnisses einen negativen Saldo auf und erfolgt die Beendigung aus Gründen, die der Mitarbeiter zu vertreten hat, so sind nicht geleistete Arbeitsstunden mit ausstehendem Arbeitsentgelt zu verrechnen.

(3) Im Falle des Todes des Mitarbeiters werden vorhandene Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.

(4) Weitere Einzelheiten können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12

Eingruppierung

Die Eingruppierung ergibt sich aus der Anlage 1 – Eingruppierungsordnung – zu dieser Arbeitsrechtsregelung (wird noch erarbeitet).

§ 13

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Eingruppierung entspricht, und hat er diese mindestens zwei Monate ausgeübt, erhält er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für den Mitarbeiter bei dauerhafter Übertragung nach § 16 Abs. 3 Satz 1 und 2 ergeben hätte.

§ 14

Tabellenentgelt

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

(2) Die Mitarbeiter erhalten Entgelt nach der Anlage 2 – Entgelttabelle –.

§ 15

Stufen der Entgelttabelle

(1) Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. Die Abweichungen von Satz 1 sind in der Anmerkung zu diesem Absatz geregelt.

(2) Bei der Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügen Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einer Tätigkeit in einem Dienstverhältnis zu einem Anstellungsträger, der vom Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung oder einer Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts erfasst wird, werden die Zeiten dieser Tätigkeit für die Stufenzuordnung berücksichtigt. Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Dienstverhältnis zu einem anderen Anstellungsträger erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2011 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. Unabhängig davon kann der Anstellungsträger bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

(3) Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Anstellungsträger (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

Die Abweichungen von Satz 1 sind in der Anmerkung zu diesem Absatz geregelt.

(4) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 16 Abs. 2 bleibt unberührt.

Anmerkung zu Absatz 1:

Abweichend von Absatz 1 ist Endstufe

a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend

- *Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb,*
- *Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vc (vorhandene Mitarbeiter);*

b) in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe VIII mit und ohne Aufstieg nach VII sowie nach Aufstieg aus IXa/IXb

- c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
- Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X (vorhandene Mitarbeiter),
 - Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb,
 - Vergütungsgruppe X (vorhandene Mitarbeiter).
- Vorhandene Mitarbeiter sind Mitarbeiter im Sinne des § 36 Abs. 1 und Abs. 3.

Anmerkung zu Absatz 2:

Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

Arbeitsrechtsregelungen wesentlich gleichen Inhalts sind:
 Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Union Evangelischer Kirchen (KAVO 2008) mit der Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü)
 Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (KAVO 2008) mit der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Überleitung der Mitarbeiter in die KAVO 2008 und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü)
 Kirchliche Arbeitsvertragsordnung für Angestellte der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen (KAVO II) mit der Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü)

Anmerkung zu Absatz 3:

In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach neun Jahren in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc) erreicht.

§ 16

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 15 Abs. 3 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 20 bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Anstellungsträger vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Mitarbeitern, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der

regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(3) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 ab dem 1. Januar 2010 weniger als 27,02 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 54,02 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 27,02 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 54,02 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1 2. Halbsatz:

Satz 1 2. Halbsatz gilt bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften der Neufassung der KDVO (Eingruppierungsordnung) bei Mitarbeitern, die unter den bisherigen Vergütungsgruppenplan A fallen nicht für die Entgeltgruppen 4 und 7.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

§ 17

Erschwerniszuschläge

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

(2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten

- a) mit besonderer Gefährdung,
- b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
- c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
- d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
- e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

(3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.

(4) Die Zuschläge betragen 5 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des individuellen monatlichen Tabellenentgelts nach § 14.

§ 18

Jahressonderzahlung

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

- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt
- | | |
|---------------------------------|--------------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 6 | 67,5 v. H., |
| in den Entgeltgruppen 7 bis 9 | 55 v. H. und |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15 | 40 v. H. |

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

(3) Der Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 19 haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
- Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

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

(4) Der sich nach den Absätzen 1 bis 3 ergebende Betrag der Jahressonderzahlung erhöht sich um 300 Euro für jedes Kind, für das dem Mitarbeiter für den Monat September bzw. für den nach Absatz 2 Satz 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG zugestanden hätte, sofern der Mitarbeiter für dieses Kind keinen Anspruch auf einen kinderbezogenen Entgeltbestandteil nach § 43 hat. § 22 Abs. 2 ist anzuwenden.

Haben mehrere Mitarbeiter im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung Anspruch auf den Erhöhungsbetrag, wird der Erhöhungsbetrag nur an den tatsächlichen Empfänger des Kindergeldes gezahlt.

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

Anmerkung zu Absatz 2:

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

Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

Anmerkung zu Absatz 4:

Der Erhöhungsbetrag entfällt ab dem Kalenderjahr, in dem für das Kind vor dem Monat September das Kindergeld entfällt.

§ 19

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 20 Abs. 1, § 24, § 25, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 21 Abs. 2 und 3.

Anmerkungen zu den Sätzen 2 und 3:

- Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Dienstverhältnis bestanden hat. Hat das Dienstverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.*
- Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.*
- Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v. H. des Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.*

§ 20

Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 19. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

(2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und

dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 19 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 21 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Mitarbeitern ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Mitarbeiter, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zusteht, zugrunde zu legen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 22 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 30 Abs. 3)

von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und

von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

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

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

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

§ 21

Besondere Zahlungen

(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter dem Anstellungsträger die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Anstellungsträger ein. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalen-

dermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversicherungspflichtiges Entgelt.

(2) Mitarbeiter erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 30 Abs. 3)

von 10 Jahren	in Höhe von	125 Euro,
von 20 Jahren	in Höhe von	250 Euro,
von 30 Jahren	in Höhe von	400 Euro,
von 40 Jahren	in Höhe von	500 Euro.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) Beim Tod von Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Anstellungsträger zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

§ 22

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedsstaats der Europäischen Union. Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 19 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

(2) Soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter das Tabellenentgelt (§ 14) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter entspricht.

(3) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) 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. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

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

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

§ 23

Betriebliche Altersversorgung

(1) Mitarbeiter, die nach dem 31. Dezember 1996 in einem unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung fallenden Dienstverhältnis stehen, erhalten nach Maßgabe der Bestimmungen der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt in der jeweils geltenden Fassung, soweit sie hiernach der Zusatzversorgungspflicht unterliegen, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

(2) Der Mitarbeiter kann verlangen, dass nach § 1 a Abs. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. S. 3610) in der jeweils geltenden Fassung die Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt durchgeführt wird, sofern die gesetzlichen Höchstgrenzen des § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz nicht bereits durch Arbeitgeberbeiträge zur Zusatzversorgung ausgeschöpft sind. Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt bestimmen sich nach deren Satzung in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Soweit Mitarbeiter unter den Geltungsbereich der Ordnung über die Kirchliche Altersversorgung vom 26. November 1996 (ABl. S. A 270) in der jeweils geltenden Fassung fallen, erhalten sie eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung und richtet sich ihr Entgeltumwandlungsanspruch abweichend von den Absätzen 1 und 2 nach der Ordnung über die Kirchliche Altersversorgung (KAV).

§ 24

Beschäftigungssicherung

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

(2) Einzelheiten regelt die Anlage 3 – Beschäftigungssicherung –.

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 25

Erholungsurlaub

(1) Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 19). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

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

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

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

- Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeiter als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- Ruht das Dienstverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 22 genannten Zeitpunkt gezahlt.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 6:

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

§ 26

Zusatzurlaub

(1) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten

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

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Mitarbeiter, denen die Zulage nach § 8 Abs. 4 Satz 2 oder Abs. 5 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

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

(3) Zusatzurlaub nach dieser Arbeitsrechtsregelung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. Bei Mitarbeitern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 25 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Im Übrigen gilt § 25 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

Anmerkung zu den Absätzen 1 und 2:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr; sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 20 unschädlich.

§ 27

Arbeitsbefreiung, Sonderurlaub

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin im gemeinsamen Haushalt
ein Arbeitstag,
- b) Tod von Ehegatten, Lebenspartnern im gemeinsamen Haushalt, Kindern, Eltern und Geschwistern
zwei Arbeitstage,
- c) Umzug aus einem betrieblichen Grund an einen anderen Ort
ein Arbeitstag,
- d) 10-, 20-, 30- und 40-jähriges Dienstjubiläum
ein Arbeitstag,
- e) der Tag der Taufe, Konfirmation, Erstkommunion eines Kindes oder der kirchlichen Trauung des Mitarbeiters
- f) schwere Erkrankung
 - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt
ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
 - bb) eines im eigenen Haushalt lebenden Kindes unter 12 Jahren oder dessen Betreuungsperson, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch gemäß § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,
bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- g) Ärztliche Behandlung von Mitarbeitern, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss.

(2) Über die in Absatz 1 genannten Fälle hinaus wird der Mitarbeiter zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse unter Fortzahlung des Entgelts (§ 19) für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt. Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, gilt die Regelung des Satzes 1 auch für die Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag entsprechend. Mitarbeitern, die der Arbeitsrechtlichen Kommission als Mitglied oder Stellvertreter angehören oder von ihr zur Mitarbeit herangezogen werden, ist Arbeitsbefreiung in dem für ihre Tätigkeit in dieser Kommission notwendigen Umfang ohne Minderung des Entgelts zu erteilen.

(3) Der Anstellungsträger kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern in Organen der Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf Anfordern der Gewerkschaften oder Berufsverbände Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts

nach § 19 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Dies gilt entsprechend für die gewählten Vertreter in Organen der Verbände kirchlicher Mitarbeiter.

(5) Wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, soll auf Antrag in den folgenden Fällen Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden:

- a) tatsächliche Betreuung und Pflege eines Kindes unter 18 Jahren, für das das Sorgerecht besteht;
- b) tatsächliche Betreuung und Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

Darüber hinaus kann Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus wichtigem Grund gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(6) Sonderurlaub gilt nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, der Anstellungsträger hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt.

Anmerkungen:

Der Mitarbeiter erhält auch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zur Erfüllung allgemeiner Pflichten nach dem Recht der Landeskirche

- a) zur Ausübung kirchlicher öffentlicher Ehrenämter
- b) zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an kirchlichen Wahlausschüssen. Außerdem kann der Mitarbeiter zur Teilnahme an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung (§ 5) unter Fortzahlung des Entgelts die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:

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

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 28

Befristete Dienstverträge

(1) Befristete Dienstverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

(2) Ein befristeter Dienstvertrag ohne sachlichen Grund kann für die Dauer von drei Jahren abgeschlossen werden.

§ 29

Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung

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

- a) mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) Das Dienstverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Mitarbeiter voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Mitarbeiter hat den Anstellungsträger von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung

des Rentenbescheids, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Dienstverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Dienstverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Dienstverhältnis nicht, wenn der Mitarbeiter nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) 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 Rentenbescheids das Gutachten eines Amtsarztes oder eines nach § 3 Abs. 6 Satz 1 bestimmten Arztes. Das Dienstverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) Soll der Mitarbeiter, dessen Dienstverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Dienstvertrag abzuschließen. Das Dienstverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Dienstvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 30

Kündigung des Dienstverhältnisses

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

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Dienstverhältnisse von Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 20 Jahren durch den Anstellungsträger nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Mitarbeiter nach § 53 Abs. 3 der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung unkündbar waren, verbleibt es nach Maßgabe der §§ 55 und 72 a der bisher geltenden Fassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung dabei.

(3) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Anstellungsträger im Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

Anmerkung zu Absatz 2:

Aus dringenden betrieblichen Gründen kann ein unter Absatz 2 fallendes Dienstverhältnis insbesondere gekündigt werden, wenn die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters deshalb nicht mehr möglich ist, weil die Dienststelle oder Einrichtung, in der er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird oder weil der Arbeitsbereich, in dem er bisher tätig war, wegfällt oder wesentlich eingeschränkt wird.

§ 31

Außerordentliche Kündigung

Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist unter anderem

1. ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche und ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt,
2. der Austritt aus der evangelischen Kirche. Ein Kündigungsgrund kann auch der Austritt aus einer anderen als der evangelischen Kirche sein.

Es gilt die in § 3 Abs. 1 Satz 4 genannte Richtlinie.

§ 32

Zeugnis

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

(2) Aus triftigen Gründen können Mitarbeiter auch während des Dienstverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

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

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

Abschnitt VI

Besondere Vorschriften

§ 33

Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

(1) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden.

(2) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde.

§ 34

Ausschlussfrist

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

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 35

Forderungsübergang bei Dritthaftung

Kann der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Verdienstaustauschs beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Anstellungsträger über, als dieser dem Mitarbeiter Entgelt gezahlt hat.

Abschnitt VII

Vorschriften zur Überleitung der Mitarbeiter und zur Regelung des Übergangsrechts

§ 36

Geltungsbereich der Überleitungs- und Übergangsvorschriften

(1) Abschnitt VII gilt für Mitarbeiter nach § 1 Abs. 1, deren Dienstverhältnis über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbesteht für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses.

(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften des Abschnitts VII auch für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2007 beginnt.

(3) Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis nach Absatz 1 oder ein unter den Geltungsbereich einer Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts fallendes Dienstverhältnis bei einem anderen Anstellungsträger innerhalb des Geltungsbereichs dieser Dienstvertragsordnung eingestellt, gelten die §§ 37 bis 42 auch für dieses Dienstverhältnis und weitere sich unmittelbar anschließende Dienstverhältnisse mit Anstellungsträgern innerhalb des Geltungsbereichs dieser Dienstvertragsordnung, sofern sich die Tätigkeit und die Eingruppierung nicht verändern.

Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis nach Absatz 1 oder ein unter den Geltungsbereich einer Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts fallendes Dienstverhältnis bei einem anderen Anstellungsträger innerhalb des Geltungsbereichs dieser Dienstvertragsordnung eingestellt, gilt § 43 auch für dieses Dienstverhältnis und weitere sich unmittelbar anschließende Dienstverhältnisse mit Anstellungsträgern innerhalb des Geltungsbereichs dieser Dienstvertragsordnung.

(4) Für geringfügig beschäftigte Mitarbeiter im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die am 31. Dezember 2007 unter den Geltungsbereich der bisherigen Fassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung fallen, finden die Regelungen der bisherigen Fassung für die Dauer ihres ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses weiterhin Anwendung.

(5) Die Bestimmungen der Abschnitte I bis VI gelten, soweit in Abschnitt VII keine abweichenden Regelungen getroffen werden.

Anmerkungen zu Absatz 1 und Absatz 3:

1. Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich; bei Lehrkräften im Sinne der Anmerkung Nr. 2 zu § 1 tritt bei Unterbrechungen während der Sommerferien an die Stelle des Zeitraums von einem Monat die Dauer der Sommerferien.
2. Auf Mitarbeiter, die seit mindestens fünf Jahren für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Dienstverhältnis standen oder stehen (Saisonmitarbeiter), werden die §§ 37 bis 40 und 43 bis 46 auch dann angewandt, wenn das Dienstverhältnis am 31. Dezember 2007 beziehungsweise am 1. Januar 2008 nicht bestanden hat. Für die Überleitung, insbesondere für die Berechnung des Ver-

gleichsentgelts, finden die Regelungen für Mitarbeiter, die im Dezember 2007 beurlaubt waren, sinngemäß Anwendung. Die Anwendung des Abschnitts VII endet, wenn der Saisonmitarbeiter in einer neuen Saison nicht wieder eingestellt wird. Der Abschnitt VII gilt uneingeschränkt für Saisonmitarbeiter, deren Dienstverhältnis am 31. Dezember 2007 besteht, bis zum Ende dieses Saisonarbeitsverhältnisses. Bestand mit den Saisonmitarbeitern am 31. Dezember 2007 beziehungsweise 1. Januar 2008 ein Dienstverhältnis, finden die in Satz 1 angeführten Vorschriften des Abschnitts VII auf nachfolgende Saisonbeschäftigungen unter den Voraussetzungen der Sätze 1 und 3 Anwendung.

3. Arbeitsrechtsregelungen wesentlich gleichen Inhalts sind die in der Anmerkung zu § 15 Abs. 2 Satz 2 genannten Arbeitsrechtsregelungen.

§ 37

Zuordnung der Vergütungsgruppen

Für die Überleitung der von § 36 Abs. 1 erfassten Mitarbeiter wird ihre Vergütungsgruppe nach der Anlage 4 den Entgeltgruppen der Neufassung der KDVO zugeordnet.

§ 38

Vergleichsentgelt

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle wird für die Mitarbeiter nach § 36 Abs. 1 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Dezember 2007 erhaltenen Vergütung gemäß den Absätzen 2 bis 4 gebildet.

(2) Das Vergleichsentgelt setzt sich aus Grundvergütung und – sofern der Mitarbeiter bisher nicht unter den Vergütungsgruppenplan B fiel – aus allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschnitt B Abs. 5 der bisherigen Fassung der KDVO ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet die Neufassung der KDVO am 1. Januar 2008 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt ein. Erhalten Mitarbeiter eine Gesamtvergütung (§ 30 bisherige Fassung der KDVO), bildet diese das Vergleichsentgelt.

(3) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

(4) Für Mitarbeiter, die nicht für alle Tage im Dezember 2007 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschn. A Abs. 7 der bisherigen Fassung der KDVO werden die Mitarbeiter für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. Dezember 2007 die Arbeit wieder aufgenommen.

Anmerkung zu Absatz 3:

Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeiträtierlich berechnet. Diese zeiträtierliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages (§ 38 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz) unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 2 der bisherigen Fassung der KDVO.

§ 39 Stufenzuordnung

(1) Mitarbeiter nach § 36 Abs. 1 werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 37 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. Das Entgelt der individuellen Zwischenstufe nach Satz 1 wird zum 1. Januar 2008 um den Faktor 1,027027 erhöht. Zum 1. Januar 2010 steigen diese Mitarbeiter in die dem Betrag nach nächst höhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des § 15.

(2) Werden Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2010 höhergruppiert (nach § 40 Abs. 1 und 3, § 41 Abs. 3 Buchst. a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des § 15. In den Fällen des Satzes 1 gilt § 16 Abs. 3 Satz 2 entsprechend. Werden Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2010 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im Dezember 2007 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 3 und 4.

(3) Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 37 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Mitarbeiter abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Werden Mitarbeiter aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz beziehungsweise in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(4) Mitarbeiter, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Tabellenentgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des § 15. Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiter, denen am 31. Dezember 2007 eine nach dem Vergütungsgruppenplan A durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe Va mit Aufstieg nach IVb und IVa abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

§ 40 Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege

(1) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A fallen und die am 1. Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe eingruppiert. Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe VIII mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc übergeleitet worden sind. Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten, und

- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Januar 2010, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 39 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) In eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A fallen und die am 1. Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. Dezember 2009 höhergruppiert wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 38) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 39 Abs. 1.

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 entsprechend für übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis spätestens zum 31. Dezember 2009 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, obwohl die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am 1. Januar 2008 noch nicht erfüllt ist.

Anmerkungen:

1. *Besitzstände nach § 40 Abs. 1 bis 3 werden für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B fallen, nicht abgebildet, da die Aufstiege bereits in den neuen Tabellenwerten berücksichtigt sind.*
2. *Zu Absatz 2:
Die Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe.*

§ 41 Vergütungsgruppenzulagen

(1) Übergeleitete Mitarbeiter, denen am 31. Dezember 2007 nach dem Vergütungsgruppenplan A eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

(2) Übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Dezember 2007 zugestanden hätte. Voraussetzung ist, dass

- am 1. Januar 2008 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt ist,

- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(3) Für übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 im Anschluss an einen Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

- a) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiter, die den Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg am 31. Dezember 2007 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe eingruppiert; § 40 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend. Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
- b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg am 31. Dezember 2007 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Januar 2008 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

(4) Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchst. b wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Arbeitsrechtlichen Kommission für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Anmerkungen:

1. § 39 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.
2. Absatz 1 gilt auch für die nach bisherigem Recht an Kirchenmusikdirektoren gezahlte monatliche Zulage.
3. Zu Absatz 4:
Unterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit, Urlaub und Sonderurlaub aus familiären Gründen bzw. im dienstlichen Interesse sind unschädlich. Wird der Sonderurlaub im dienstlichen Interesse nach Inkrafttreten der Neufassung der KDVO angetreten, ist die Unterbrechung unschädlich, wenn der Anstellungsträger vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat.

§ 42

Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

Mitarbeiter, denen am 31. Dezember 2007 eine Zulage nach § 24 der bisherigen Fassung der KDVO zusteht, erhalten nach Überleitung eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Dezember 2009 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Januar 2010 die Regelungen der Neufassung der KDVO über die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit Anwendung. Für eine vor dem 1. Januar 2008 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 31. Dezember 2007 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 bzw. 2 der bisherigen Fassung der KDVO noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.

§ 43

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) Für im Dezember 2007 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile der bisherigen Fassung der KDVO in der für Dezember 2007 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen oder kirchlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat der Mitarbeiter dem Anstellungsträger unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Unterbrechungen der Kindergeldzahlung wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Dezember 2007 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

(2) § 22 Abs. 2 ist anzuwenden. Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Arbeitsrechtlichen Kommission für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Anmerkungen:

1. § 39 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.
2. Zu Absatz 1 Satz 1:

Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im Dezember 2007 bei Ruhen des Dienstverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit, Ablauf der Krankenbezugsfristen bzw. eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen oder im dienstlichen Interesse ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Satz 1 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt. Die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 richtet sich nach § 38 Abs. 4.

§ 44

Beschäftigungszeit

(1) Für die Dauer des über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses werden die vor dem 1. Januar 2008 nach § 19 der bisherigen Fassung der KDVO anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 30 Abs. 3 berücksichtigt.

(2) Für die Dauer des über den 1. Januar 2008 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses werden für die Anwendung des § 21 Abs. 2 die bis zum 31. Dezember 2007 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe des § 39 der bisherigen Fassung der KDVO anerkannte Dienstzeit sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 30 Abs. 3 berücksichtigt.

§ 45

Vorläufige Eingruppierung

(1) Die §§ 22, 23 der bisherigen Fassung der KDVO einschließlich der Anlage 1 – Vergütungsgruppenplan A – und Anlage 2 –

Vergütungsgruppenplan B – gelten über den 31. Dezember 2007 hinaus fort. Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Januar 2008 neu eingestellte Mitarbeiter nach Maßgabe des Abschnitts VII Anwendung. An die Stelle des Begriffs Vergütung tritt der Begriff Entgelt.

(2) Abweichend von Absatz 1 gelten Vergütungsgruppenplan A und Vergütungsgruppenplan B nicht für ab dem 1. Januar 2008 in Entgeltgruppe 1 neu eingestellte Mitarbeiter.

(3) Alle zwischen dem 1. Januar 2008 und dem Inkrafttreten einer neuen Eingruppierungsordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) sind vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 40 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 3.

(4) Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des Inkrafttretens einer neuen Eingruppierungsordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. Die Besitzstandszulage vermindert sich ein Jahr nach dem Inkrafttreten einer neuen Eingruppierungsordnung bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

(5) Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Januar 2008 nicht mehr; §§ 40 und 41 bleiben unberührt. Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe des Vergütungsgruppenplanes A ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum Inkrafttreten einer neuen Eingruppierungsordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Rechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 41 Abs. 4 gilt entsprechend.

(6) Für Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2008 bis zum Inkrafttreten einer neuen Eingruppierungsordnung werden die Vergütungsgruppen des Vergütungsgruppenplanes A und des Vergütungsgruppenplanes B gemäß Anlage 5 den Entgeltgruppen der Neufassung der KDVO zugeordnet. Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

Anmerkung zu Absatz 5 Satz 2:

Als Vergütungsgruppenzulage, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht, gilt auch für die nach bisherigem Recht an Kirchenmusikdirektoren gezahlte monatliche Zulage.

§ 46 Entgeltgruppe 2 Ü

Zwischen dem 1. Januar 2008 und dem Inkrafttreten einer neuen Eingruppierungsordnung gelten für Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppe 2 Ü übergeleitet oder in die Vergütungsgruppe H 1 mit Aufstieg nach H 2 und H 2 a oder in die Vergütungsgruppe H 2 mit Aufstieg nach H 2 a eingestellt werden, folgende Tabellenwerte:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1.630,26	1.803,13	1.867,96	1.954,40	2.013,83	2.057,04

§ 47

Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Bezüge im Sinne des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 der bisherigen Fassung der KDVO für Arbeitsleistungen bis zum 31. Dezember 2007 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Dienstverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 2007 beendet worden wäre.

Abschnitt VIII Schlussvorschriften

§ 48

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Neufassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2008 in Kraft.

(2) Mit Wirkung vom 1. Januar 2008 treten außer Kraft:

1. die Regelung über die Gewährung einer Zuwendung vom 2. Oktober 1991 in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. August 2003,
2. die Regelung über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen vom 2. Oktober 1991 in der Fassung des Beschlusses zur 2. Änderung vom 27. Februar 1997,
3. die Regelung Nr. 3 – Gewährung eines Urlaubsgeldes vom 11. Mai 1992 in der Fassung des Beschlusses zur 3. Änderung vom 27. Februar 1997,
4. die Regelung Nr. 4 – Kirchliche Dienstvertragsordnung vom 16. Juli 1992 in der Fassung der 10. Änderung vom 17. Oktober 2005 einschließlich

Anlage 1 Vergütungsgruppenplan A vom 10. September 1992 in der Fassung der 4. Änderung vom 5. Mai 2004,
Anlage 2 Vergütungsgruppenplan B vom 12. November 1992,

Anlage 3 Vergütungsregelung Nr. 20 vom 28. August 2003,
Anlage 4 Ordnung über Zulagen an Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A fallen, vom 24. September 1992 in der Fassung der 1. Änderung vom 27. Februar 1997.

Die Anwendung einzelner unter Nummer 4 genannter Bestimmungen nach Abschnitt VII bleibt davon unberührt.

(3) Die folgenden Vorschriften gelten fort:

- a) Abschnitt II Nr. 1 des Beschlusses zur 2. Änderung der Anlage 1 zur Kirchlichen Dienstvertragsordnung – Vergütungsgruppenplan A – vom 27. Februar 1997 (ABl. S. A 79),
- b) Abschnitt II Nr. 2 der Arbeitsrechtsregelung zur 4. Änderung der Anlage 1 zur Kirchlichen Dienstvertragsordnung – Vergütungsgruppenplan
- c) Abschnitt II Übergangsvorschriften der Arbeitsrechtsregelung zur 8. Änderung der Regelung Nr. 4 – Kirchliche Dienstvertragsordnung vom 22. Mai 2002 (ABl. S. A 130).

(4) Soweit in weiterhin geltenden Arbeitsrechtsregelungen auf Vorschriften verwiesen wird, die aufgehoben oder ersetzt worden sind, gelten an deren Stelle bis zu einer redaktionellen Anpassung die Regelungen der Neufassung der KDVO.

Anlage 2

Entgelttabelle
(monatl. in €)
(zu § 14 KDVO)
(gültig ab 1. Januar 2010)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.494,04	3.877,60	4.023,46	4.531,28	4.920,24	
14	3.164,50	3.510,24	3.715,53	4.023,46	4.493,45	
13	2.916,00	3.234,74	3.407,61	3.742,55	4.217,94	
12	2.645,88	2.932,21	3.348,18	3.710,13	4.174,73	
11	2.548,64	2.829,56	3.034,85	3.348,18	3.796,57	
10	2.456,81	2.726,92	2.932,21	3.137,49	3.531,85	
9	2.170,49	2.408,19	2.527,04	2.861,97	3.121,28	
8	2.040,83	2.262,33	2.370,38	2.462,21	2.564,86	2.635,08
7	1.911,18	2.116,46	2.256,92	2.359,57	2.435,20	2.510,83
6	1.873,37	2.078,65	2.181,29	2.278,53	2.348,77	2.418,99
5	1.792,33	1.986,81	2.084,05	2.186,70	2.256,92	2.310,95
4	1.705,89	1.889,57	2.013,83	2.089,46	2.159,68	2.202,90
3	1.678,89	1.862,56	1.911,18	1.997,61	2.057,04	2.111,07
2	1.549,23	1.711,30	1.765,32	1.819,35	1.932,79	2.051,64
1		1.376,36	1.403,37	1.435,78	1.462,80	1.538,43

Beschäftigungssicherung (zu § 24 Abs. 2 KDVO)

§ 1

Vorübergehende wirtschaftliche Notlage

Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständig arbeitender Teil nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und wenn ein im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vorge-schlagener Wirtschaftsprüfer oder sonstiger Sachverständiger dies bestätigt.

§ 2

Vorübergehende Absenkung der Personalkosten

Zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen infolge einer festgestellten wirtschaftlichen Notlage i. S. des § 1 kann für die Mitarbeiter einer Einrichtung i. S. des § 1 durch Dienstvereinbarung zwischen der Leitung und der Mitarbeitervertretung festgelegt werden, dass die Personalkosten vorübergehend bis zu maximal zehn Prozent abgesenkt werden können, z. B. durch:

- a) Reduzierung oder Wegfalls der jährlichen Sonderzahlung,
- b) Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit,
- c) Reduzierung sonstiger Entgeltbestandteile.

In der Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass der einzelne Mitarbeiter gegenüber der Leitung erklären kann, welche der Möglichkeiten der Buchstaben a) bis c) er in Anspruch nehmen will.

§ 3

Dienstvereinbarung

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 2 ist, dass der Anstellungsträger der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung darlegt. Dazu ist der Einblick in die dafür erforderlichen Unterlagen zu gewähren und die unmittelbare Unterrichtung durch den Prüfer gemäß § 1 zu ermöglichen. Leitung und Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt.

(2) Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden:

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Absenkung führen;
2. die Bereitschaftserklärung des Anstellungsträgers, ein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage bis zu einem festzulegenden Zeitpunkt zu entwickeln;
3. die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Mitarbeitervertretung und Leitung, in dem laufend die Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird. Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Senkung der Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der Mitarbeitervertretung des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen gemäß § 25 MVG hinzuzuziehen;
4. die Verpflichtung des Anstellungsträgers, während der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen;
5. ob und welche Mitarbeiter aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden sollen;
6. die Laufzeit der vorübergehenden Absenkung festzulegen und die Verpflichtung des Anstellungsträgers, nach Ende der Laufzeit die festgelegten Bezüge gemäß der KDVO zu bezahlen. Die Laufzeit soll zwölf Monate nicht überschreiten. Der Neuausschluss einer Dienstvereinbarung ist zulässig.

(3) Mitarbeitervertretung und Leitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Absatz 2 Nr. 4 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB stattfindet. Verstößt die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Absatz 2 Nr. 4, sind den auf Grund einer solchen Kündigung ausscheidenden Mitarbeitern die nach § 2 nicht gezahlten Entgeltbestandteile beim Ausscheiden nachzuzahlen. Die Laufzeit der Dienstvereinbarung endet vorfristig, wenn die Mitarbeitervertretung nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.

(4) Die Dienstvereinbarung ist vor ihrem Abschluss dem Landeskirchenamt zur Genehmigung vorzulegen. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn die Voraussetzungen der Absätze 1 bis 3 eingehalten sind.

**Zuordnung der Vergütungsgruppen der Vergütungsgruppenpläne A und B zu den
Entgeltgruppen
für am 31. Dezember 2007 / 1. Januar 2008 vorhandene Mitarbeiter für die Überleitung
(zu § 37 KDVO)**

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
15	Keine Stufe 6 Ia	Keine
14	Keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus Ia	Keine
13	Keine Stufe 6 IIa mit und ohne ausstehendem Aufstieg nach Ib	Keine
12	Keine Stufe 6 IIa nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa	Keine
11	Keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa III nach Aufstieg aus IVa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	Keine
10	Keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III IVa nach Aufstieg aus IVb IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zu Stufe 1)	Keine
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Va ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Vb (keine Stufe 6) Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	Keine
8	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb Vc nach Aufstieg aus VIb	H 8 a H 8 mit ausstehendem Aufstieg nach H 8 a H 7 mit ausstehendem Aufstieg nach H 8 und H 8 a
7	Keine	H 7 a H 7 mit ausstehendem Aufstieg nach H 7 a H 7 nach Aufstieg aus H 6 H 6 mit ausstehendem Aufstieg nach H 7 und H 7 a
6	VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc VIb nach Aufstieg aus VII	H 6 a H 6 mit ausstehendem Aufstieg nach H 6 a H 6 nach Aufstieg aus H 5 H 5 mit ausstehendem Aufstieg nach H 6 und H 6 a

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb VII nach Aufstieg aus VIII	H 5 a H 5 mit ausstehendem Aufstieg nach H 5 a H 5 nach Aufstieg aus H 4 H 4 mit ausstehendem Aufstieg nach H 5 und H 5 a
4	Keine	H 4 a H 4 mit ausstehendem Aufstieg nach H 4 a H 4 nach Aufstieg aus H 3 H 3 mit ausstehendem Aufstieg nach H 4 und H 4 a
3	Keine Stufe 6 VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII VIII nach Aufstieg aus IXb	H 3 a H 3 nach Aufstieg aus H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 a H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 und H 3 a
2 Ü	Keine	H 2 a H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 a H 2 nach Aufstieg aus H 1 H 1 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 und H 2 a
2	IXa IXb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII IXb mit ausstehendem Aufstieg nach IXa IXb nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) X (keine Stufe 6)	Keine
1	Keine	Keine

Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen der Vergütungsgruppenpläne A und B zu den Entgeltgruppen für ab dem 1. Januar 2008 stattfindende Eingruppierungsvorgänge (zu § 45 KDVO)

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
15	keine Stufe 6 Ia	
14	keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia	
13	keine Stufe 6 IIa mit und ohne Aufstieg nach Ib	
12	keine Stufe 6 III mit Aufstieg nach IIa	
11	keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa IVa mit Aufstieg nach III	
10	keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III IVb mit Aufstieg nach IVa Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa	
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa, (keine Stufe 6) Vb mit Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	Keine
8	Vc mit Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb	H 7 mit Aufstieg nach H 8 und H 8 a
7	Keine	H 6 mit Aufstieg nach H 7 und H 7 a
6	VIb mit Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc	H 5 mit Aufstieg nach H 6 und H 6 a
5	VII mit Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb	H 4 mit Aufstieg nach H 5 und H 5 a
4	Keine	H 3 mit Aufstieg nach H 4 und H 4 a
3	Keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	H 2 mit Aufstieg nach H 3 und H 3 a
2 Ü	Keine	H 1 mit Aufstieg nach H 2 und H 2 a
2	IXb mit Aufstieg nach VIII IXb mit Aufstieg nach IXa X mit Aufstieg nach IXb (keine Stufe 6)	Keine
1	Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel <ul style="list-style-type: none"> - Essens- und Getränkeausgeber/innen - Garderobenpersonal - Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich - Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks - Wärter/innen von Bedürfnisanstalten - Serverer/innen - Hausarbeiter/innen - Hausgehilfe/Hausgehilfin - Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion) 	
<u>Hinweis:</u> Diese Zuordnung gilt unabhängig von den bisherigen Zuordnungen zu Vergütungsgruppen.		

III. Mitteilungen

Abkündigung der Landeskollekte für Gesamtkirchliche Aufgaben der Vereinigten Evangelisch- Lutherischen Kirche Deutschlands am 4. Sonntag nach Epiphania (30. Januar 2011)

Reg.-Nr. 40 13 32 (3) 320

Unter Hinweis auf den Plan der Landeskollekten für das Kirchenjahr 2010/2011 (ABl. 2010 S. A 178) wird empfohlen, die Abkündigungen mit folgenden Angaben zu gestalten:

Die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands (VELKD) erhält Anträge auf Unterstützung der kirchlichen und diakonischen Arbeit in Afrika, Asien, Lateinamerika und auch in Europa. So setzt sich beispielsweise die Partnerkirche in der Slowakei in vielfältiger Weise für die Bevölkerungsgruppe der Roma ein und bittet die Kirchengemeinden in Deutschland, dieses Engagement zu unterstützen.

In der Slowakei leben ungefähr 380.000 Roma. Etwa 43 % dieser Bevölkerung sind Kinder unter 14 Jahre. Viele von ihnen leben

an den Rändern von Städten und Orten. Lediglich ein Drittel der Wohnstätten verfügt über eine Wasserversorgung und nur etwa 10 % sind an das Gasnetz und an die Kanalisation angeschlossen. Die Evangelische Kirche in der Slowakei engagiert sich mit ihrer Diakonie seit vielen Jahren für die Integration dieser Bevölkerungsgruppe, indem sie z. B. Betreuungs- und Bildungsprogramme für Kinder und Jugendliche durchführt.

Bitten dieser Art erreichen die VELKD in großer Zahl aus ihren Partnerkirchen. Mit Ihrer Hilfe kann die VELKD schnell und unbürokratisch auf diese Anfragen eingehen. Bitte helfen Sie mit, dieses für unsere Partnerkirchen wichtige Vorhaben zu unterstützen.

Veränderungen im Kirchenbezirk Leisnig-Oschatz

Beendigung des Schwesterkirchverhältnisses zwischen der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Strehla und der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Terpitz-Liebschütz-Schmorkau (Kbz. Leisnig-Oschatz)

Reg.-Nr. 50-Borna-Canitz 1/55

Urkunde

Gemäß § 10 Abs. 2 Kirchgemeindeordnung und § 3 Abs. 1 Kirchgemeindestrukturegesetz in Verbindung mit § 2 Abs. 2 Nr. 1 c Zuständigkeitsverordnung wird Folgendes bekannt gemacht:

Die Ev.-Luth. Kirchgemeinden Strehla und Terpitz-Liebschütz-Schmorkau im Kirchenbezirk Leisnig-Oschatz haben durch Vertrag vom 23.09.2010/12.10.2010, der vom Regionalkirchenamt Leipzig hiermit genehmigt wird, mit Wirkung vom 01.01.2011 ihr Schwesterkirchverhältnis beendet.

Die Pfarrstelle bei der bisher anstellenden Ev.-Luth. Kirchgemeinde Strehla besteht bis auf weiteres fort.

Die Ev.-Luth. Kirchgemeinde Terpitz-Liebschütz-Schmorkau wird mit Eintritt in das Ev.-Luth. Kirchspiel Liebschützberg zum 01.01.2011 der Pfarrstelle des Kirchspiels Liebschützberg zugeordnet.

Leipzig, den 12.11.2010

Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens
Regionalkirchenamt Leipzig
Schlichting
Oberkirchenrat

L. S.

Bildung eines Kirchspiels zwischen den Ev.-Luth. Kirchgemeinden Borna-Canitz, Ganzig, Terpitz-Liebschütz-Schmorkau, Wellerswalde und Zaußwitz (Kbz. Leisnig-Oschatz)

Reg.-Nr. 50-Borna-Canitz 1/54

Urkunde

Gemäß § 6 Abs. 3 und 4 Kirchgemeindestrukturgesetz in Verbindung mit § 2 Abs. 2 Nr. 1 Buchst. e) Zuständigkeitsverordnung wird Folgendes bekannt gemacht:

§ 1

Die Ev.-Luth. Kirchgemeinden Borna-Canitz, Ganzig, Terpitz-Liebschütz-Schmorkau, Wellerswalde und Zaußwitz im Kirchenbezirk Leisnig-Oschatz haben durch Vertrag vom 31.10.2010 mit Wirkung vom 01.01.2011 ein Kirchspiel gebildet, das den Namen „Evangelisch-Lutherisches Kirchspiel Liebschützberg“ trägt.

§ 2

(1) Das Ev.-Luth. Kirchspiel Liebschützberg hat seinen Sitz in

Liebschützberg OT Borna.

(2) Es führt ein eigenes Kirchensiegel. Bis zur Einführung dieses neuen Kirchensiegels ist das Kirchensiegel der Kirchgemeinde Borna-Canitz zu verwenden.

§ 3

Das Regionalkirchenamt Leipzig genehmigt gemäß § 6 Abs. 3 Kirchgemeindestrukturgesetz, § 4 Abs. 3 Kirchgemeindeordnung der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens und § 2 Abs. 2 Nr. 1 Buchstabe e) Zuständigkeitsverordnung die Bildung des Ev.-Luth. Kirchspiels Liebschützberg durch diese Urkunde.

Leipzig, den 12.11.2010

Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens
Regionalkirchenamt Leipzig
Schlichting
Oberkirchenrat

L. S.

Sachbezugswerte 2011 – Einkommensteuergesetz (EStG)

Reg.-Nr. 40209

Um eine Steuerpflicht für den sogenannten geldwerten Vorteil gemäß § 8 (2) EStG zu vermeiden, wird Folgendes angeordnet: An Verpflegungsleistungen in kirchlichen Dienststellen oder Einrichtungen haben sich Mitarbeiter finanziell zu beteiligen. Die Höhe der Beteiligung muss mindestens den amtlichen Sachbezugswerten entsprechen. Diese sind in der Zweiten Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung vom 10.11.2010 (BGBl. I 2010 S. 1751) festgesetzt worden und betragen ab dem Kalenderjahr 2011:

Frühstück	1,57 €
Mittagessen	2,83 €
Abendessen	2,83 €
Vollverpflegung	7,23 €

Dies bedeutet, dass jeder Mitarbeiter, der durch seine Dienststelle oder eine seiner Dienststelle angegliederte Einrichtung eine Mahlzeit erhält, mindestens oben genannte Beträge zu entrichten hat, um steuerliche Komplikationen für sich und seinen Arbeitgeber zu vermeiden. Zum Zwecke der steuerlichen Nachprüfbarkeit sind über die von Mitarbeitern geleisteten Zahlungen Nachweise zu führen.

Angebote „Haus der Stille“ im Jahr 2011

Reg.-Nr. 20575

1. Exerzitien/Exerzitien im Alltag

bieten Hilfe bei der Einübung eines geistlichen Weges, sind ein Rahmen, in dem Rechtfertigung durch Glauben erfahrbar werden kann; *Kurzexerzitien* dauern in der Regel vier Tage, werden im Schweigen verbracht, zweimal täglich werden biblische Impulse gegeben, Einzelgespräche sind möglich, tägliche Feier des Hl. Abendmahls, Gemeinschaftselemente; *Exerzitien im Alltag*. Sie beinhalten eine tägliche Übungszeit zu Hause (20 bis 60 Minuten). Die intensivere Form *Einzelexerzitien* erstreckt sich über längere Zeit. Die Begleitung erfolgt in Einzelgesprächen. Wenig Gemeinschaftselemente.

Montag, 14. – Donnerstag, 17. Februar 2011

Verstehst Du, was Du hörst?

Einkehrtage (nicht nur) für kirchliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und Ruheständler

(Pf. Thomas Schönfuß/Edith Beyer, Dresden)

Eine Flut von Geräuschen umspült uns täglich. Hören wir noch, was an unser Ohr dringt? Bei diesen Kurzexerzitien erwarten wir Gottes Wort in der Stille.

122,- €/82,- €

Beginn: Montag 18:00 Uhr; Ende: Donnerstag 10:00 Uhr

Gründonnerstag, 21. – Ostersonntag, 24. April 2011

gelitten, gekreuzigt, gestorben, begraben – auferstanden!

Gemeinsame Feier der Kar- und Ostertage
(Pf. Thomas Schönfuß)
Ein innerer Weg im Schweigen mit Gottesdiensten und Impulsen
von Gründonnerstag bis Ostersonntag
129,- €/99,- €

21. August – 4. Dezember 2011

Exerzitien im Alltag über fünfzehn Wochen

(Pfn. Barbara Zeitler, Leipzig/Heike Heinze, Taucha/Matthias Jacob, Leipzig)

Die Grundlage des Angebotes bildet ein „Geistlicher Übungsweg für den Alltag“ von Karin Johnne. Wer das gleichnamige Buch nicht besitzt, kann die Übungstexte als Datei erhalten und sich nach Bedarf ausdrucken. Die täglichen Übungen möchten helfen, die persönliche Gottesbeziehung zu vertiefen.

Im Rahmen der Begleitung (die per E-Mail oder Brief erfolgt) wird Ihrem persönlichen geistlichen Prozess mehr Aufmerksamkeit gewidmet als gedanklicher Betrachtung.

Die Teilnehmenden verpflichten sich, wöchentlich eine schriftliche Rückmeldung zu geben. Vor Kursbeginn erfolgt ein ausführlicher brieflicher Kontakt.

(nur begrenzte Teilnehmerzahl möglich)

45,- € per Brief/36,- € per E-Mail

Donnerstag, 29. Dezember 2011 – Sonntag, 1. Januar 2012

Innehalten – Einkehrtage zum Jahreswechsel

(Pf. Thomas Schönfuß)

Die Tage „zwischen den Jahren“ können eine gute Gelegenheit sein, still zu werden, das Alte abzulegen und sich auf Neues auszurichten.

129,- €/99,- €

2. Wege in die Stille

ermöglichen ganzheitliche Erfahrungen im Bereich christlicher Spiritualität, helfen im eigenen Leben Neues zu entdecken, lassen neue Kraft schöpfen, wenden unterschiedliche Methoden an (nicht immer im Schweigen), führen zu innerer Stille.

Freitag, 21. – Sonntag, 23. Januar 2011

Meditations- und Schweigewochenende

(P. Bernd Knüfer SJ, Leipzig)

Wenn Gott einem Menschen etwas sagen will, führt er ihn in die Stille. Wir üben die Meditation des einfachen Gegenwärtigseins oder – nach Wunsch – auch des Jesusgebetes der Ostkirche. Einige, dem Yoga entlehnte, körperliche Übungen bereiten auf das Stillsitzen vor. Wer in psychotherapeutischer oder psychiatrischer Behandlung ist, möge vorher mit dem Leiter Kontakt aufnehmen: Tel. (03 41) 42 25 007 oder 35 59 291 oder E-Mail: bernd.knuefer@jesuiten.org.

101,- €/81,- €, incl. 15,- € Kursgebühr

Freitag, 4. – Sonntag, 6. März 2011

„Gegenwart und Ewigkeit“

(Matthias Jacob, Leipzig)

In der Zeit empfinden wir die Ewigkeit als Gegenüber.

Gibt es einen Zusammenhang zwischen unserem Gegenwärtigsein und unserer Beziehung zu Gott?

Anstöße von Mystikern und Mystikerinnen wollen helfen, sich dem Thema zu nähern.

In der Anleitung und Begleitung wird dem individuellen Üben mit Leib und Seele große Bedeutung beigemessen.

100,- €/80,- €, incl. 14,- € Kursgebühr

Freitag, 1. – Freitag, 8. April 2011

Fasten und Meditation des Tanzes

(Regina Tronicke und Renate Frank-Bayer)

Fasten kann helfen, mit alten Gewohnheiten zu brechen, die eige-

ne Ernährungsweise zu überdenken und stärkt Leib und Seele. Einkehr zur Stille, Tanz und ausgedehnte Spaziergänge begleiten das Fasten, das nach Buchinger/Lütznert erfolgt und kein Heilfasten ist. Der Kurs wird von der Evangelischen Erwachsenenbildung Sachsen angeboten.

Informationen und Anmeldung: Tel. (03 51) 47 17 295, E-Mail: landesstelle@eeb-sachsen.de

Informationstag: 9. März 2011, 18:30 Uhr in Dresden

Übernachtung: 161 €, Fastenverpflegung: 40 €, Kurskosten: 220 €

Freitag, 15. – Sonntag, 17. April 2011

HerzWeiseGlauben – Malen nach Herzenslust

Andrea Neitzel, freischaffende Malerin, Kunsttherapeutin

Stephanie Schütze, Referentin der Frauenarbeit

Dem Herzensglauben FARBE geben – sich dem Tanz des Pinsels hingeben – dem inneren Ruf folgen. Beim Experimentieren und Spielen mit verschiedenen Materialien und Techniken entstehen unsere Herzens-, Seelen- und Kraftbilder. Stille, Meditation und Tanz sowie das Steinlabyrinth in Grumbach begleiten uns auf diesem Weg. Das Seminar ist Teil des Projektes „HerzWeiseGlauben“ anlässlich des Kirchentages 2011 in Dresden.

Anmeldung: Frauenbildungszentrum Dresden, Oskarstraße 1, 01219 Dresden, Tel. (03 51) 33 77 09; Informationen auch über E-Mail: frauenarbeit.sachsen@evlks.de, Tel. (03 51) 49 23 381.

Freitag, 6. – Sonntag, 8. Mai 2011

Die Spiritualität des Enneagramms

(Heike Heinze, Taucha)

Das Enneagramm ist ein Werkzeug zu geistlichem Wachstum. An diesem Wochenende wollen wir uns in stillen Zeiten, Meditation und Gespräch mit den immer wiederkehrenden Themen unseres Musters auseinander setzen und den Blick von unseren Fixierungen und Leidenschaften bewusst auf unsere Stärken und Entwicklungschancen richten, die Gott in uns angelegt hat. Dabei unterstützen uns geistliche Übungen, einfache meditative Tänze und biblische Betrachtungen. Voraussetzung ist die Kenntnis des eigenen Musters und (möglichst) die Teilnahme an einem Einführungskurs.

Das Seminar wird von der Evangelischen Erwachsenenbildung Sachsen angeboten.

Informationen und Anmeldung: Tel. (03 51) 47 17 295, E-Mail: landesstelle@eeb-sachsen.de

171,- €, incl. 85,- € Kurskosten

Freitag, 27. – Sonntag, 29. Mai 2011

Meditations- und Schweigewochenende

(P. Bernd Knüfer SJ, Leipzig)

siehe Erläuterungen 21.–23. Januar 2011

101,- €/81,- €, incl. 15,- € Kursgebühr

Montag, 22. – Mittwoch, 24. August 2011

ora et labora

Wir arbeiten miteinander am Haus und im Hof. Vor allem sind Streicharbeiten zu erledigen. Die Tagzeitgebete strukturieren den Tag. Unterkunft und Verpflegung sind frei.

Auch die Teilnahme an einem einzelnen Tag ist möglich.

Freitag, 2. – Sonntag, 4. September 2011

Vater unser im Himmel – Besinnungstage zu den Vaterunser-Bitten

(Pf. Thomas Schönfuß)

Es ist das Gebet der Christenheit und fehlt bei keiner Andacht und in keinem Gottesdienst. Manchmal wird der gut bekannte Text nur aufgesagt. Die Besinnungstage laden ein, einzelnen Bitten in der Stille zu begegnen und den persönlichen Zugang zum Herrengebet zu vertiefen und zu erweitern.

86,- €/66,- €

Freitag, 14. – Sonntag, 16. Oktober 2011**Lebenswege und Kreuzwege - Eine fotografische Spurensuche**

Joh. 14, 6: „*Ich bin der Weg*, die Wahrheit und das Leben“

Fotografische Entdeckungen im und um das Haus der Stille

(Pf. Matthias Möbius, Leipzig/Christoph Kaufmann, Leipzig/Pf. Daniel Lamprecht, Berggießhübel)

Die zweite Hälfte des Kirchenjahres lädt dazu ein, die äußeren und inneren Wege zu betrachten, die wir in der vergangenen Zeit zurückgelegt haben.

Wir wollen Wege bedenken, die in unserem Leben wichtig waren und auch die Wege nach Grumbach einbeziehen.

Vorkenntnisse sind nicht erforderlich, aber eine eigene digitale Kamera und Freude am Sehen und Entdecken. Stativ und Laptop sind hilfreich.

Beginn: Freitag 9:00 Uhr

Die Anreise ist am Donnerstag möglich.

149,- €/129,- €, incl. 20,- € Kursgebühr

Freitag, 11. – Sonntag, 13. November 2011**Tanzseminar - Psalmen im Tanz**

(Renate Frank-Bayer, Chemnitz/Pfn. Dorothee Fleischhack, Berggießhübel)

Die Psalmen des Alten Testaments sind Bestandteil unserer christlichen Gebetstradition. Psalmen bringen Klage, Wut und Verzweiflung aber auch Hoffnung, Freude und Dank in hoher dichterischer Qualität zum Ausdruck und haben immer wieder zum Tanzen angeregt.

Tänze können die Anliegen der Psalmen in Bewegung und Ausdruck umsetzen und so können wir sie tanzend nacherleben und nachempfinden.

126,- €/106,- €, incl. 40,- € Kursgebühr

Montag 21. – Mittwoch, 23. November 2011**ora et labora**

Wir arbeiten miteinander im Garten, vor allem Laub rechen. Die Tagzeitgebete strukturieren den Tag. Unterkunft und Verpflegung sind frei.

Auch die Teilnahme an einem einzelnen Tag ist möglich.

3. Stille Tage

Stille Tage sind jeweils 9–17 Uhr.

Verlauf: Beginn mit Vorstellungsrunde, Wahrnehmungsübungen, Natur-, Bild- oder Schriftbetrachtung, Einzel- und Gemeinschaftselemente, Mittagspause zum Ausruhen oder Wandern, Abschluss mit Feier des Hl. Abendmahls. Eine kurzfristige telefonische Anmeldung genügt bis 2 Tage zuvor.

19. Januar 2011 (Renate Kießig, Störmtal)

12. Februar 2011 (Pf. Thomas Schönfuß, Grumbach)

12. März 2011 (Katrin Erben, Markkleeberg)

09. April 2011 (Pfn. Barbara Zeitler, Leipzig)

14. Mai 2011 (Veronika Gude, Nossen)

25. Juni 2011 (Pfn. Dorothee Fleischhack, Berggießhübel)

27. August 2011

Ein Tag mit meditativem Tanz

(Renate Frank-Bayer, Chemnitz, Pfn. Dorothee Fleischhack, Berggießhübel)

Das bunte Leben tanzen, mal langsam, mal schnell, mal besinnlich, mal überschäumend lebendig, mal im Kreis, mal in der Schlange – aber immer das bunte Leben feiern.

25,- € incl. 10,- € Kursgebühr

28. September 2011 (Ingrid Grütze, Gröbern)

22. Oktober 2011 (Pf. Daniel Lamprecht, Berggießhübel)

26. November 2011 (Marlies Tamme, Weinböhla)

10. Dezember 2011 (Matthias Jacob, Leipzig)

4. Besondere Veranstaltung

26. Juni 2011

Freundestreffen

Ein offener Tag für die Freunde des Hauses und für Interessierte.

Unter anderem gibt es einen Vortrag von Prof. Dr. Peter Zimmerling, Theologische Fakultät der Universität Leipzig, zum Thema: Grundzüge evangelischer Spiritualität.

5. Hinweise auf Angebote außerhalb des Hauses der Stille**Meditation**

siehe Programm Haus der Kirche

Haus Hoheneichen, Dresden,

Tel. (03 51) 26 16 40

Mittwoch, 27. April – Sonntag, 1. Mai 2011

Die Freude am Herrn ist eure Stärke (Neh. 8, 10)

Ökumenische Kurz-Exerzitien

Leitung: Markus Franz SJ, Hedwig Schüttken

Pf. Thomas Schönfuß/Grumbach

Kosten: 190 €, Kursgebühren: 60 €

Leipzig**Meditationsabende „Sitzen – Schweigen – Hören“**

Zeit: Montag, 19:45 Uhr

14-tägig, ab 3. Januar 2011; ungerade Wochen

im Meditationsraum des BBW Leipzig – Knauthain

Informationen gibt es unter www.sitzen-schweigen-hoeren.de,

Kontakt: Matthias Jacob, E-Mail: mail@sitzen-schweigen-hoeren.de, Tel. (03 41) 42 99 06 31.

Exerzitien im Alltag**Dresden****Ökumenische Exerzitien im Alltag**

Carmen Röthig, Annemarie Steude und Petrun Grafe montags 14.03./21.03./28.03./04.04./11.04.2011 jeweils 19:00 Uhr im Katholischen Pfarramt St. Hubertus, Am Hochwald 2, Dresden-Weißer Hirsch

Info und Anmeldung: Tel. (03 51) 26 79 562, E-Mail: CarmenRoe@web.de.

„Zur Hoffnung gesandt“ Carmen Röthig und Annemarie Steude (ökumenisch) ab 22.02., 19:00 Uhr. Ort: Kath. Pfarramt St. Hubertus, Am Hochwald 2, Dresden-Weißer Hirsch.

Information und Anmeldung: Tel. (03 51) 26 79 562, E-Mail: CarmenRoe@web.de.

Leipzig**Ökumenische Exerzitien im Alltag**

Pf. Gregor Giele, Sr. Susanne Schneider MC, Anja Mathies, Pfn. Barbara Zeitler, Pf. Bernhard Stief, Heike Heinze und N.N. dienstags 15.03./22.03./29.03./05.04.2011, 19:30 Uhr in der Propstei-Gemeinde, Emil-Fuchs-Str. 5–7 und mittwochs 16.03./23.03./30.03./06.04.2011, 20:00 Uhr in der Nikolaikirche, Nikolaikirchhof 3.

Information und Anmeldung: Pfarramt Nikolaikirche, Tel. (03 41) 96 05 270, E-Mail: kg.leipzig_stnicolai_stjohannis@evlks.de.

6. Zusätzliche Informationen

Anmeldung:

– schriftlich (außer Stille Tage)

- besondere Essenswünsche (z. B. Unverträglichkeiten; vegetarisch) bitte angeben
- Rückmeldung erfolgt nur bei Überbelegung
- Teilnehmerbrief mit Informationen zu Ablauf und Anreise-möglichkeiten wird ca. 10 Tage vor Beginn versandt

Unterbringung:

- 13 Einzelzimmer mit Waschbecken
- einige Zimmer sind bei bestimmten Angeboten doppelt belegbar
- Toiletten und Duschen sind über den Flur erreichbar

Kosten:

- Tagessatz für Unterkunft und Verpflegung 43,- € (Verdiener)/ 33,- € (Nichtverdiener)

In begründeten Fällen sind niedrigere Beiträge möglich; niemand soll sich aus finanziellen Gründen an der Teilnahme hindern lassen! Haben Sie Mut nachzufragen!

- zusätzliche Kursgebühr bei einigen Kursen
- Bezahlung während des Kurses
- Ausfallgebühr 50,- € bei Rücktritt kürzer als 1 Woche vor Beginn (außer plötzliche Krankheitsfälle)
- Stille Tage: 15,- €

Zeiten:

- Beginn der Kurse 18 Uhr mit Abendessen
- Ende der Kurse nach dem Mittagessen

Das Haus der Stille Grumbach lädt ein zum Innehalten und Atemholen. Eine Zeit abseits vom Alltag kann helfen, mitten in den vielerlei Zwängen in Verbindung mit dem zu kommen, was wesentlich ist. So wird ein eigenständiger Weg mit Gott und den Menschen erfahrbar und möglich.

Die vorliegenden Angebote wenden sich an Suchende und Geübte. Daneben sind Gruppen bis 14 Personen mit Programm-wünschen oder eigenem – zum Haus passenden – Programm herzlich willkommen.

In den belegungsfreien Zeiten ist der Aufenthalt für Einzelgäste mit Selbstversorgung möglich, nach Absprache auch mit geistlicher Begleitung.

Haus der Stille Grumbach, Am oberen Bach 6, 01723 Grumbach
Tel. (03 52 04) 4 86 12, Fax (03 52 04) 3 96 66, E-Mail: grumbach@haus-der-stille.net, Internet: www.haus-der-stille.net

Bankverbindung:

Kassenverwaltung Dresden, Konto 16 67209 052 bei der Bank für Kirche und Diakonie - LKG Sachsen, BLZ 350 601 90, Verwendungszweck: „Haus der Stille“ RT 3532

V.

Stellenausschreibungen

Bewerbungen aufgrund der folgenden Ausschreibungen sind – falls nicht anders angegeben – bis zum **4. Februar 2011** einzu-reichen.

1. Pfarrstellen

Bewerbungen um nachstehend genannte Pfarrstellen sind an das **Landeskirchenamt** zu richten.

Es sollen wieder besetzt werden:

A. durch Übertragung nach § 5 Buchstabe a des Pfarrstellen-übertragungsgesetzes – PfÜG – vom 23. November 1995 (ABl. S. A 224):

2. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Löbnitz-Affalter (Kbz. Aue)

Zum Schwesterkirchgemeindeverbund gehören:

- 2.992 Gemeindeglieder
- 3 Predigtstätten (bei 2 Pfarrstellen) mit drei wöchentlichen Gottesdiensten in Löbnitz, Affalter und Alberoda und sechs-wöchigem Gottesdienst im Seniorenheim Löbnitz
- 4 Kirchen, 7 Gebäude im Eigentum der Kirchgemeinde, 3 Friedhöfe und 1 Friedhofskapelle
- 11 Mitarbeiter.

Angaben zur Pfarrstelle:

- Dienstumfang: 100 Prozent
- Pfarramtsleitung: nein
- Dienstbeginn zum nächstmöglichen Zeitpunkt
- Dienstwohnung (158 m²) mit 7 Zimmern und Amtszimmer innerhalb der Dienstwohnung
- Dienstsitz in Löbnitz.

Auskünfte erteilt Pfarrerin Bartels, Tel. (0 37 71) 5 55 10.

Erwartet wird von dem zukünftigen Pfarrstelleninhaber/der zukünftigen Pfarrstelleninhaberin neben der Liebe zu liturgischen Gottesdiensten, der Leitung und Begleitung der Gemeindegemeinschaft und seelsorgerlicher Betreuung der Gemeinde vor allem Team-fähigkeit in einem großen Kreis von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern. Ein Schwerpunkt unserer Arbeit hier im Erzgebirge liegt in der Begleitung von Menschen anlässlich von Kasualien, beispielsweise sind Einsegnungen zu Ehejubiläen häufig.

2. Kantorenstellen

Dietrich-Bonhoeffer-Kirchgemeinde Chemnitz (Kbz. Chemnitz)
6220 Chemnitz, Dietrich-Bonhoeffer 16

Die Ev.-Luth. Dietrich-Bonhoeffer-Kirchgemeinde sucht ab sofort einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin zur Besetzung der B-Kantorenstelle mit einem Beschäftigungsumfang von 70 % befristet für 2 Jahre. Erwartet wird Engagement im Team der Haupt- und Ehrenamtlichen der Kirchgemeinde. Die Kirchenmusik ist ein Baustein, das Leben im Einzugsgebiet bunter zu gestalten. In den beiden Gemeindezentren ist die musikalische Gottesdienstausgestaltung zu sichern und die Kasualien sind musikalisch zu begleiten. Es gibt einen kleinen Kirchenchor, eine Singgruppe, die sich dem modernen Liedgut widmet, einen Flötenkreis und einen Posaunenchor. Ein Bandraum steht zur Verfügung. Ein Neuaufbau der Band wäre wünschenswert. Die Kindergruppen freuen sich auf gemeinsame musikalische Projekte.

Von dem Bewerber/der Bewerberin wird erwartet, dass er/sie bereit ist, kirchenmusikalische Aufgaben im Kirchenbezirk zu übernehmen, wenn diese erforderlich sind.

Bei der Suche nach einer geeigneten Wohnung ist der Kirchen-vorstand gern behilflich. Weitere Auskünfte erteilt der Kirchen-vorstand der Ev.-Luth. Dietrich-Bonhoeffer-Kirchgemeinde,

Markersdorfer Straße 79, 09123 Chemnitz, Tel. (03 71) 22 41 97, E-Mail: info@bonhoeffer-kirchgemeinde.de.
Bewerbungen sind an das Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens, Lukasstraße 6, 01069 Dresden zu richten.

4. Gemeindepädagogenstellen

Kirchspiel Radeberger Land (Kbz. Dresden Nord)

64103 Radeberger Land, KSP 8

Bei dem Ev.-Luth. Kirchspiel Radeberger Land ist ab 1. März 2011 die Stelle eines hauptamtlichen Gemeindepädagogen/einer hauptamtlichen Gemeindepädagogin neu zu besetzen. Der Beschäftigungsumfang der Stelle beträgt 77 % incl. vier Wochenstunden Religionsunterricht (Aufstockung durch weiteren Religionsunterricht ist möglich).

Zum Kirchspiel gehören neben der Stadt Radeberg die umliegenden Dorfgemeinden Wachau, Seifersdorf, Schönborn und Großerkmannsdorf-Kleinwolmsdorf mit insgesamt ca. 4.000 Gemeindegliedern.

Es gibt eine weitere gemeindepädagogische Stelle, gemeinsam mit deren Inhaber wird eine Entwicklung der gemeindepädagogischen Arbeit im Kirchspiel erwartet.

Mit der zu besetzenden Stelle sind folgende Aufgaben verbunden:

- Verantwortung für die gesamte gemeindepädagogische Arbeit im Kirchspiel
- Gewinnung und Anleitung von ehrenamtlichen Mitarbeitern
- Stärkung der regionalen Kinder- und Jugendarbeit im Kirchspiel
- Arbeit mit Kindergruppen
- Arbeit mit Pfadfindergruppen
- Koordinierung der Jugendarbeit und des Jugendkonventes
- Unterstützung des Konfirmandenunterrichtes
- Religionsunterricht und Kontakte zu den Schulen im Kirchspiel
- Aufgabenbezogene Öffentlichkeitsarbeit und Kontakte zu kommunalen Stellen.

Das Kirchspiel wünscht sich einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin, der/die teamfähig, kontakt- und experimentierfreudig ist.

Abs.: SDV AG, Tharandter Straße 23–33, 01159 Dresden
Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, „Entgelt bezahlt“, VKZ F 67 04

Bei der Wohnungsbeschaffung ist der Kirchenvorstand gern behilflich.

Weitere Auskünfte erteilt Pfarrer Slesazeck, Tel. (0 35 28) 44 71 07 oder das Pfarramt Radeberg, Tel. (0 35 28) 44 22 16, E-Mail: ksp.radeberger_land@evlks.de.

Bewerbungen sind an den Kirchenvorstand des Ev.-Luth. Kirchspiels Radeberger Land, An der Kirche 5, 01454 Radeberg zu richten.

Kirchgemeinde Leipzig-Grünau (Kbz. Leipzig)

64103 Leipzig-Grünau 81

Die Ev.-Luth. Pauluskirchgemeinde Leipzig-Grünau sucht ab 1. Januar 2011 einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin für die nebenamtliche Gemeindepädagogenstelle im Umfang von 20 %, zunächst befristet bis 31. Dezember 2013.

Die große und vielseitige Kirchgemeinde umfasst das Neubaugebiet und zum Teil im Aufbau befindliche Siedlungsgebiete. In der Kirchgemeinde arbeitet ein weiterer Mitarbeiter für die Kinder- und Jugendarbeit. Der Dienst erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den katholischen Nachbarn und weiteren kirchlichen Einrichtungen.

Erwartet werden Teamfähigkeit, Flexibilität, Aufgeschlossenheit für Ökumene, Kommunikationsfähigkeit, Bereitschaft zu Hausbesuchen.

Zu den Aufgaben gehört schwerpunktmäßig die Arbeit mit Vorschulkindern und Eltern:

- Weiterführung der vorhandenen wöchentlichen Eltern-Kind-Treffen
- Hausbesuche
- Zusammenarbeit mit Caritas und der christlichen Kindertagesstätte „S. Martin“
- Beteiligung an Rüstzeiten und neuen Projekten im Rahmen des Möglichen.

Der Bezug einer 3-Zimmer-Wohnung im zur Gemeinde gehörenden Schönauer Pfarrhaus ist möglich.

Bewerbungen sind an den Kirchenvorstand der Ev.-Luth. Pauluskirchgemeinde Leipzig-Grünau, Alte Salzstraße 185, 04209 Leipzig, Tel. (03 41) 41 12 145 zu richten.

Herausgeber: Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens, Lukasstraße 6, 01069 Dresden; **Verantwortlich:** Oberlandeskirchenrat Klaus Schurig
Postadresse: Postfach 12 05 52, 01006 Dresden; Hausadresse: Lukasstraße 6, 01069 Dresden, Telefon (03 51) 46 92-0, Fax (03 51) 46 92-109
– Erscheint zweimal monatlich –

Herstellung und Versand: Sächsisches Druck- und Verlagshaus AG (SDV – Die Medien AG), Tharandter Straße 23–33, 01159 Dresden
Redaktion: Telefon (03 51) 4 20 32 18, Fax (03 51) 4 20 31 67; **Versand/Adressverwaltung:** Telefon (03 51) 4 20 31 83, Fax (03 51) 4 20 31 86

Der **Jahresabonnementspreis** beträgt 31,23 € zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer und Versandkosten.

Der Einzelpreis dieser Ausgabe (32 Seiten) beträgt 3,94 € (inklusive 7% MwSt., bei Versand zuzüglich Versandkosten).

Die **Kündigung** eines Jahresabonnements muss schriftlich bis zum 15. November eines Jahres mit Wirkung Ende des Kalenderjahres bei der SDV AG, Abt. Versand, vorliegen.

Materialien zum Jahr der Taufe 2011 (2) Predigtmeditation für den Frühjahrsbußtag am 9. März 2011 zu Apostelgeschichte 2, 36–41

von Prof. em. Dr. Ulrich Kühn, Leipzig

1. Zur Gesprächslage

Das ökumenische Gespräch zum Thema „Taufe“ betrifft vor allem die Frage, ob die Taufe bereits an kleinen Kindern (Säuglingstaufe) vollzogen werden darf. Das bestreiten traditionellerweise z. B. die Baptisten, weil die Taufe den bewussten Glauben und das Taufbegehren des Täuflings voraussetze. Im Lima-Text „Taufe“ (1982) hat die Kommission für Glauben und Kirchenverfassung des ÖRK, zu der auch baptistische Theologen gehörten, versucht, auch die Kleinkindertaufe als Glaubentaufe zu verstehen¹. Dieser Versuch ist von einem Teil der baptistischen Weltgemeinschaft akzeptiert, vom anderen Teil jedoch abgelehnt worden.

Die ökumenisch umstrittene Frage der Säuglingstaufe ist zu einem innerevangelisch umstrittenen Thema vor allem durch das Votum des späten Karl Barth² geworden, der die Kleinkindertaufe als falsche Praxis der Kirche strikt abgelehnt hat. Im Kirchenbund der DDR gab es einen Facharbeitskreis Tauffragen, der sich mit der Tatsache auseinandersetzen hatte, dass es Pfarrer gab, die ihre eigenen Kinder erst in einem späteren Alter zur Taufe führten (Taufaufschub). Diese Praxis, so hat das Arbeitsergebnis des Facharbeitskreises geurteilt, ist dann als tragbar anzusehen, wenn die betreffenden Amtsträger bereit sind, kleine Kinder von Gemeindegliedern zu taufen, wenn diese es wünschen³. Als einer der Gründe für einen Taufaufschub wurde die Situation in einer säkularen Umwelt benannt, die es für christliche Eltern schwer mache, für eine christliche Erziehung ihrer Kinder Sorge zu tragen. In der sächsischen Landeskirche nimmt die Ordnung der Taufe vom 11. April 2005⁴ in vielfältiger Weise Bezug auf die durch die säkulare Umwelt gegebene Situation, indem sie neben der Kleinkindertaufe (zu dem sie sich ausdrücklich bekennt) auch den Weg zur Glaubentaufe Herangewachsener oder Erwachsener als legitimen Weg ins Auge fasst. Diese Ordnung hat die bis dahin gültige Taufordnung von 1951, die bei Taufaufschub sogar Sanktionen vorsah, außer Kraft gesetzt.

Es ist offensichtlich, dass getaufte Kinder heute in ein säkulares Umfeld hineinwachsen. Darüber hinaus ist zu fragen, in welchem Maße eigentlich die Taufe kleiner Kinder, die selbst noch nicht glauben können, durch das biblische Zeugnis gedeckt ist. Damit sind wir bei dem für den Frühjahrs-Bußtag vorgesehenen Predigttext Apg. 2, 36–41.

2. Exegetische Beobachtungen

Der Abschnitt aus Apg. 2 ist ein Teil der Pfingsterzählung. Er ist nicht als eine Art historisches Protokoll anzusehen, sondern beschreibt in eher idealtypischer Weise die Anfänge der christlichen Gemeinde, was durch das „Summarium“ Apg. 2, 42 fortgesetzt wird. Vers 36 zieht die „Schlussfolgerung“ aus der vorangegangenen Rede⁵.

Es wird berichtet, dass die Pfingstpredigt des Petrus auf die Herzen der Zuhörer einen nachhaltigen Eindruck gemacht hat (sie hat in ihr Herz „eingeschnitten“, Vers 38, was wohl besonders für die Anklage in Vers 36 gilt). Daraufhin fragen die Menschen, was sie nun tun sollen. Und die Antwort des Petrus ist deutlich: sie sollen umkehren (Buße tun) und sollen sich taufen lassen mit dem Ziel der Sündenvergebung. Die in diesem Zusammenhang begegnende passivische Form (*baptistheto*) muss wohl medial übersetzt werden: „ein jeder lasse sich taufen“⁶, wobei klar ist, dass die Taufe selbst nur empfangen werden kann, dass sie also für den einzelnen ein passiver Vorgang ist. Das Ganze vollzieht sich demnach in einem Dreischritt: das Herz wird berührt (entstehender Glaube) – es kommt zur Umkehr (Buße) – man lässt sich taufen. Die Taufe – als Taufe erwachsener Menschen – folgt also dem Glauben und der Buße nach.

Die Taufe erfolgt „auf den Namen Jesu Christi“. Das meint zweierlei⁷:

1. Jesus Christus ist der eigentlich hier Handelnde.
2. Der Täufling wird dem erhöhten Jesus Christus überantwortet, er bekommt Anteil an der Gegenwart des Erhöhten. Im Anschluss an Matth. 28, 19 f. ist später die Taufe auf den dreieinigen Gott zur allseits anerkannten Taufformel geworden. Mit dem Taufvorgang ist als dessen Ergebnis verknüpft, dass die Getauften den Heiligen Geist empfangen. Das gliedert auch die Taufe in das Pfingstgeschehen ein. Bei Lukas dürfte das die sozusagen normale Verknüpfung sein, die nur in Ausnahmefällen (z. B. Apg. 10, 44. 47) nicht gegeben ist.

Folgende weitere Züge dieses summarischen Berichtes sind bemerkenswert:

Es ist bei dem allen von einem Geschehen die Rede, das für Israel eingetreten ist. Es wird bereits im einleitenden Vers – dem letzten der Pfingstpredigt des Petrus – auf die Verheißungen verwiesen, die dem Volk Israel gelten. Dies wird in Vers 39 noch einmal

¹ Vgl. „Taufe“ Nr. 12, Komm.: „Die Praxis der Säuglingstaufe unterstreicht den korporativen Glauben und den Glauben, den das Kind mit seinen Eltern teilt.“

² K. Barth, Die Kirchliche Dogmatik IV/4, Zürich 1967. Vgl. schon Barths Taufschrift von 1947: Die kirchliche Lehre von der Taufe, München 1947.

³ Vgl. Arbeitsergebnis des Facharbeitskreises Tauffragen vom 10./11. Januar 1975, KJ 1974 (1977), S. 436–441, Abschnitt 6.

⁴ Abgedruckt in: Amtsblatt der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens Nr. 10/2005 (v. 31.05.2005), S. A 77 ff..

⁵ Vgl. W. Eckey: Die Apostelgeschichte Bd.1, Neukirchen 2000, S. 89.

⁶ So die Auffassung der Exegeten.

⁷ Nach J. Roloff, Die Apostelgeschichte (NTD Bd.5), Göttingen 1981, S. 61.

unterstrichen, wobei zugleich auch auf die „Fernen“ verwiesen wird. Wahrscheinlich denkt Lukas hier an die Diasporajuden.⁸ Die Aufforderung, sich aus dem „verkehrten Geschlecht“ erretten zu lassen (Vers 40), könnte sich auf die Glieder Israels beziehen, die sich dem Glauben an Jesus Christus nicht geöffnet haben. Der Gedanke wäre dann dem des Paulus in Röm. 9, 6–8 ähnlich: durch Israel geht eine Scheidung.

Ein weiterer Akzent liegt darauf, dass die, die sich taufen ließen, „hinzugetan“ wurden – und zwar zur Gemeinde, die in den Aposteln bereits besteht. Hier ist ganz ausdrücklich die ekklesiale Wirkung der Taufe benannt: durch sie wird der Getaufte eo ipso Glieder der Gemeinde der Getauften, derer, die den Heiligen Geist empfangen haben und nun auf dem Weg des Herrn zu gehen versuchen. Die Taufe gilt als der Akt der Hineinnahme in die Gemeinde, die Paulus als den Leib Christi bezeichnet.

Dass die Taufe in der hier beschriebenen Weise auf Glaube und Buße folgt und auf einem Entschluss der zum Glauben Gekommenen aufruht, ist auch sonst die Auffassung der Apostelgeschichte: ganz deutlich bei der in Apg. 8 geschilderten Szene mit dem Finanzminister aus Äthiopien, ebenso aber bei der Taufe der Häuser der Lydia und der Gefängnisaufsehers in Apg. 16. Dass in diesen letzteren Fällen evtl. auch Kinder mitgetauft wurden, wird uns noch zu beschäftigen haben. In Apg. 2 ist keine diesbezügliche Andeutung zu entdecken.

3. Dogmatische Reflexion

Dass Glaube und Buße (Umkehr) der Taufe vorausgehen, ist nicht nur die Meinung der Apostelgeschichte, sondern dürfte die Taufpraxis des Urchristentums überhaupt charakterisieren. Dabei ist die Taufe als eine einmalige Lebenswende verstanden, die bei Paulus als ein Begrabenwerden mit Christus hin zu einem Leben aus den Kräften der Auferstehung beschrieben wird (Röm. 6). In der alten Kirche ist bis ins 4. Jahrhundert hinein die Taufe jener Vorgang, durch welchen ein Mensch seine vorchristliche Existenz ein für allemal hinter sich lässt und nun auf dem neuen Weg sein Leben führt. Und dieser Vorgang erfolgte – in der Regel zu Ostern – nach einer ausführlichen Vorbereitungszeit (ursprünglicher Sinn der vorösterlichen Fastenzeit), an deren Ende die Übergabe des Glaubensbekenntnisses (*redditio symboli*) stand.

Allerdings ist daneben auch die Praxis der Kleinkindertaufe zunehmend gebräuchlich geworden, wenn ganze Familien zum christlichen Glauben übertraten. Es ist bis heute umstritten, ob eine solche Praxis bereits hinter den neutestamentlichen Berichten über die Taufe ganzer „Häuser“ (Apg. 16) steht. Es gibt auch Exegeten, die vermuten, dass die Berichte über die Kindersegnungen durch Jesus Elemente früher Taufliturgie aufweisen (etwa das Wort *kolylein*). Jedenfalls aber wird man auch den sich allmählich einbürgernden Vorgang von Kleinkindertaufen nur auf dem Hintergrund des an Erwachsenen vollzogenen Taufritus richtig verstehen können. Kinder nahmen am Glaubensweg ihrer Eltern und Familien teil und damit also auch am Vorgang des Christwerdens. In den Vorgang des Glaubens und der Umkehr, die von den Erwachsenen bewusst vollzogen wurden, wurden die Kinder mit hineingenommen – so wie sie auch sonst in die Lebensvollzüge ihrer Eltern einbezogen wurden.

In einer Zeit, in der die Kleinkindertaufe zur ausschließlichen Form des Taufvollzugs geworden war, erinnert man sich immer noch an die ursprünglichen Zusammenhänge. Ein Wort von Augustin wird bis ins Mittelalter hinein immer wieder zitiert: „Den Kindern leih die Mutter Kirche die Füße anderer, damit sie kommen, das Herz anderer, damit sie glauben, die Zunge anderer, damit sie bekennen.“⁹

Auch Luther geht in seinem Plädoyer für die Kindertaufe (gegen die Täufer) davon aus, dass schon die kleinen Kinder einen rudimentären Glauben haben.¹⁰

Damit stehen wir nun allerdings vor dem eigentlichen dogmatischen Problem der Taufe: Ist der Glaube die notwendige Voraussetzung einer sinnvoll vollzogenen und empfangenen Taufe, oder ist die Reihenfolge umgekehrt, so dass der Glaube dann die nachträgliche Antwort auf das Gottesgeschenk der Taufe wäre?

Dreierlei ist auf jeden Fall festzuhalten:

(a) Die Taufe hat nach dem neutestamentlichen Zeugnis sakramentalen Charakter in dem Sinn, dass in diesem Vollzug Gott grundlegend an den Täuflingen handelt. Dies ist gegen Karl Barths manchmal abenteuerliche Exegese zu sagen. Gott bewirkt den Neuanfang und reißt den Täufling heraus aus dem „verkehrten Geschlecht“ (Vers 41).

(b) Dort, wo kleine Kinder getauft werden, sind Glaube und Umkehr notwendige Folgen dieses Geschehens. Und Eltern und Paten haben dafür einzustehen, dass die Kinder und Jugendlichen in diesem Sinn erzogen werden und heranwachsen.

(c) Auch für getaufte Kinder ist die Taufe nicht einfach eine Segenshandlung, sondern sie werden hineingenommen in eine Art Lebensprogramm, wie es Paulus Röm. 6 beschreibt. Dieses Lebensprogramm hat dadurch seine Aktualität, dass auch Getaufte täglich mit der Sünde zu tun haben, gegen sie kämpfen müssen und erst am Ende des Lebens damit fertig werden. In diesem Sinne ist Luther in seiner Tauftheologie über Paulus hinausgegangen, indem er im Kleinen Katechismus programmatisch sagt, die Bedeutung der Taufe liege darin, dass wir *täglich* den alten Adam ersäufen und neu herauskomme in neuer Mensch.¹¹ Das lutherische *„simul iustus et peccator“* als Kennzeichen des Christenmenschen kennt Paulus so noch nicht. Allenfalls finden wir dafür im 1. Johannesbrief Ansätze. Und natürlich zeigen die Mahnungen des Paulus, etwa im Galaterbrief, dass den Christen in der Tat ein lebenslanger Kampf zugemutet ist.

Dennoch muss mit dem Neuen Testament (und auch mit der Perikope Apg. 2, 36 ff.) festgehalten werden, dass die Taufe eine Handlung aus Glauben ist, der der Glaube also vorangeht. An dieser Stelle ist in der Tat Karl Barth Recht zu geben. Das ist z. B. der Sinn der Taufvorbereitung im Taufgespräch, die auch in unserer Kirche als notwendig erachtet wird. Und jede Taufhandlung, die sachgemäßerweise im Gottesdienst der Gemeinde vollzogen wird, ist ein Bekenntnis des Glaubens der Eltern und Paten in der Öffentlichkeit. Das ist gerade in DDR-Zeiten immer wieder bewegend deutlich geworden. Das Mittelalter hat den Gedanken daran immer festgehalten, wie das oben zitierte und immer wieder begehende Wort Augustins zeigt.

⁸ Nach J. Jervell: Die Apostelgeschichte, Göttingen 1998 (Meyers Kommentar), S. 151, ist darüber hinaus an „gottesfürchtige“ Heiden zu denken.

⁹ Zit. z. B. bei Thomas v.A., S.th. III, 69, 6.

¹⁰ Großer Katechismus IV. Von der Taufe, 55 f. (BSLK S. 702, 13 f., 45 f.), dazu weitere Überlegungen Luthers zum Kinderglauben (vgl. K. Brinkel: Die Lehre Luthers von der fides infantium bei der Kindertaufe, Berlin 1958).

¹¹ Kleiner Katechismus, Das Sakrament der heiligen Taufe, 12 (BSLK S. 516, 32).

Man wird hier nicht eine psychologische Konstruktion eines Kinderglaubens benötigen. Man wird vielmehr zu betonen haben, dass das kleine Kind wie auch an sonstigen Lebensäußerungen so auch am Glauben seiner Eltern und Paten teilhat. Das ist mehr als ein „stellvertretender Glaube“, es ist eher so etwas wie ein korporativer Glaube. Und wenn wir ehrlich sind, haben wir dieses Mitgenommen- und Mitgetragenwerden auch als erwachsene Glaubende immer wieder nötig. Ein bloßer Individualismus im Blick auf den Glauben greift hier zu kurz. Und dieses Getragenwerden besagt, dass auch das kleine Kind an dieser Stelle mit den Erwachsenen das Versprechen abgibt, ein Leben lang dem Herrn nachfolgen zu wollen.

4. Praktische Folgerungen

Es dürfte wichtig sein, dass die Dimensionen und der Sinn der Taufe in der Verkündigung – und zwar nicht nur in Taufgottesdiensten – der Gemeinde ins Bewusstsein gerückt wird. Vielfach wird aber die Taufe in einer volkscirchlichen Situation lediglich als eine feierliche Segnung des Kindes verstanden. Die Taufe als Eintritt in ein Lebensprogramm unter dem Geleit Gottes ist aber mehr als eine Kindersegnung.

Besonders ist die Initiation eines Christenlebens auch den Eltern und Paten im vorangehenden Gespräch deutlich zu machen. Man kann fragen, ob zu diesem Zweck ein einmaliges Taufgespräch ausreicht, oder ob auf ein Vorbereitungsseminar hingearbeitet werden soll. Beschämend ist es, wenn deutlich wird, dass die Paten (und mitunter auch die Eltern) das Glaubensbekenntnis

nicht mitsprechen können, weil sie es nicht kennen. Dazu ist es natürlich nötig, den legitimen Sinn des heute noch verwendeten Apostolicums dem Beteiligten zu erklären.

Wichtig ist es, dass die Taufe normalerweise im Gemeindegottesdienst stattfindet. Das gäbe auch zwanglos Gelegenheit, der anwesenden Gemeinde den Sinn der Taufe zu erklären.

Wenn in einem Konfirmandenjahrgang einige noch nicht getauft sind und erst im Konfirmationsgottesdienst getauft werden, dann ist das ein schönes Zeichen dafür, dass wir heute wieder der urchristlichen Situation näher stehen als noch vor hundert Jahren. Es muss alles getan werden, um gerade hier die Besonderheit der Taufe auch liturgisch deutlich werden zu lassen. Das sollte schon im Konfirmandenunterricht und in Elterngesprächen vorbereitet werden, damit nicht der falsche Eindruck entsteht, als wäre die Taufe Jugendlicher die Behebung eines Makels.

Die Tauferinnerung ist ein wichtiges Element im Leben der Gemeinde. Das wird in vielen Gemeinden auch bereits praktiziert, zum Teil auch in Osternachtfeiern. Neulich erlebte ich ein Taufgedächtnis, bei dem die anwesenden größeren Kinder ihren Finger in das noch von einer Taufe dastehende Taufwasser tauchen und sich damit ein Kreuzeszeichen auf die Stirn zeichnen durften. Das erinnerte stark an die Sitte des Weihwassers in katholischen Kirchen. Denn dieses Weihwasser ist ja ebenfalls Taufwasser, und sein Gebrauch zum Segnen ist eine handgreifliche Form der Tauferinnerung.

Christ werden Überlegungen und Anregungen zu einem Gesprächsabend über die Taufe

von Pfarrer Michael Markert, Pastorkolleg Meißen

1. Vorüberlegungen

Die Situation der Taufe ist unübersichtlicher geworden. Säuglings-taufen sind selten geworden, bei der Taufe von Kleinkindern sollten manche schon selbst gefragt werden: „Willst du getauft werden?“ Die Taufe von Jugendlichen und Erwachsenen ist meist kein Nachholen der Taufe, sondern ein ganz eigener Weg in den Glauben und die Gemeinschaft der Kirche.

Diese Vielfalt des Weges zur Taufe wird für die nächste Zukunft der Kirche prägend sein. Im Zusammenhang der Erwachsenentaufe wird die neutestamentliche Leitvorstellung der Taufe in Folge von Umkehr und Bekenntnis zurückgewonnen. In gewissem Sinne werden ja auch Kinder wie Erwachsene auf das vorausgehende Bekenntnis hin getauft (so jedenfalls sieht es die Agenda vor); gleichzeitig wird auch keine erwachsene Person jemals anders getauft werden als ein Kind, an dem, bevor es selbst Glauben artikulieren kann, Gott schon am Werk ist.

Die Individualisierung der Taufvorbereitung, in der (fast) nichts gewiss ist, bietet die Chance, über den Grund und die Verheißung der Taufe ganz neu ins Gespräch zu kommen. Und das mag auch eine Einladung an alle Getauften sein, über ihre eigene Taufe nachzudenken und darüber, was es heißt, heute Christ zu werden.

2. Theologische Impulse zum Gespräch über die Taufe

Peter Cornehl hat in Thesen zur Taufe¹² vorgeschlagen, dass dem praktischen Nachdenken über die Taufe theologische Überlegungen vorausgehen sollten. Es käme darauf an, die Bedeutung der Taufe in unserer Lebenssituation neu zu entdecken und verständlich zur Sprache zu bringen. Sechs Konkretisierungen hat Peter Cornehl formuliert:

- 1) Die Taufe als *Sakrament der Befreiung aus dem Bann des Bösen*
- 2) Die Taufe als *Sakrament der Annahme*
- 3) Die Taufe als *Sakrament der Gemeinschaft*
- 4) Die Taufe als *Sakrament der christlichen Einheit*
- 5) Die Taufe als *Sakrament der neuen Schöpfung*
- 6) Die Taufe als *Sakrament der Christusverbundenheit*

3. Konkretisierung: Taufe als Segensritus und Symbol der Errettung

Im Zusammenhang des Frühjahrsbußtags und des Schriftworts Apg. 2, 37–41 legt sich eine Entfaltung des ersten Themenkreises nahe. Dieser könnte sich aber für die Erwartungen, mit denen Menschen zur Taufe kommen, als sperrig erweisen. Besonders bei der Taufe von Kindern steht für den Glauben der Eltern und

¹² Peter Cornehl: Taufe VIII. In: TRE, Bd. 32. Berlin, New York, 2001, S. 734–741; vgl. Werkbuch Taufe/hrsg. von Peter Barz und Bernd Schlüter, Gütersloh, 2009.

Paten oft Anderes im Vordergrund. Das Kind soll unter den Segen Gottes gestellt werden, der sich in der Annahme und im Schutz Gottes, in der Eingliederung in die Gemeinschaft und im Hineinwachsen in einen eigenen Glauben konkretisiert. Nicht nur kirchenfernen Menschen liegt dabei die Rede von Sünde, Umkehr und Vergebung fern. Es sind aber bei der Taufe gerade die Segenshandlungen, in denen dieser Zusammenhang hergestellt ist. Der Segen mit dem Kreuzeszeichen und der agendarische Taufsegens thematisieren das Hineingestelltwerden in die Wirklichkeit des in Christus begonnenen neuen, befreiten Lebens. Darum lohnt es sich, diesen Zusammenhang im Gespräch zu erkunden.

4. Vorschläge zur Gestaltung

- Der Raum ist eingerichtet mit Symbolen zur Taufe in der Mitte (eine Schale mit Wasser, ein Licht, ein Kreuz, ein Namensschild, ein Segenswort)¹³. Der Abend beginnt mit einer geistlichen Eröffnung, vielleicht dem Lied „Ich bin getauft auf deinen Namen“ (EG 200).
- Möglicher Einstiegsimpuls¹⁴ „Was ich will, das Gute, das gelingt mir nicht – was ich nicht will, dass Böses geschieht, daran bin ich beteiligt“.
- Alle sinnen für sich einen Moment darüber nach, wo sie selbst auf diese Erfahrung stoßen. Zweiergruppen tauschen sich über alle Einfälle aus, die zur Veröffentlichung geeignet sind. Einige davon werden in der großen Runde eingebracht und etwa nach persönlichen, gemeindlichen, politischen geordnet.
- An einem geeigneten Beispiel¹⁵ spricht die Gruppe über ungewollte strukturelle Folgen menschlichen Handelns und diskutiert, ob es sich hierbei um tolerierbare Unvollkommenheit des Lebens, um korrigierbare Missstände oder um eine letztlich unauflösbare Erfahrung handelt. Lässt sich darin das Verhängnis der Sünde wiederentdecken, wie Paulus es beschreibt?
- Ein Impuls zur Theologie der Taufe im Römerbrief macht deutlich, dass die Situation der Zerrissenheit zwischen dem Wollen des Guten und dem Verhängnis der Sünde für Paulus die Situation vor dem Glauben kennzeichnet, die Situation *im* Glauben dagegen als Errettetsein aus dem falschen Leben charakterisiert ist (Röm. 7). Es wird verdeutlicht, wie radikal Paulus die Taufe als Mitsterben mit Christus und die Hoffnung auf das Mitleben aus der Auferstehung versteht (Röm. 6, 1–11)¹⁶.
- Im Gespräch der Gruppe wird konkretisiert, was es bedeutet, sich täglich seiner Taufe zu erinnern. Das entbindet nicht von der Bemühung um Gestaltung des Lebens oder vom Ringen um ethische Entscheidungen. Aber es verdeutlicht den geistlichen Grund des Lebens in Christus, das von der Überwindung des Todes weiß.
- Am Ende des Abends steht ein kleines Ritual der Tauferinnerung. Als wichtiges Symbol bei der Taufe spielt das Kreuz dabei eine Rolle. Es lehrt, die Wirklichkeit unverstellt als auch von Leid und Tod gekennzeichnet wahrzunehmen; es ist im Glauben an die Auferstehung zugleich ein Symbol der Überwindung des Todes. Mit dem Wasser aus der Mitte spenden sich die Teilnehmenden ein Kreuzeszeichen und eine Erinnerung an ihre Taufe.

5. Einladung zum Gespräch im Konvent

Die vorstehenden Überlegungen sind eine Anregung zum Gespräch. Sie können im Konvent zur Diskussion gestellt, ausinandergenommen und für die eigene Praxis auf geeigneter Weise zusammengestellt werden.

¹³ Vgl. Christian Grethlein: Grundinformation Kasualien. Göttingen, 2007. bes. S. 141–144.

¹⁴ nach Röm 7, 19.

¹⁵ Es darf nicht um menschliche Veranlagung oder Krankheit gehen!

¹⁶ Vgl. Ulrich Wilckens, Der Brief an die Römer. Bd. 2, Zürich, Neukirchen, 1980. bes. S. 22–33, 88–94.