



Informationen

für

Beschäftigte

Impressum

Herausgegeben von:

Landeskirchenamt der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck
- Referat Dienstrecht, Arbeitsrecht,
Organisation kirchlicher Körperschaften -
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Telefon: 0561 / 9378 - 0

arbeitsrecht-koerperschaft@ekkw.de

Vorwort

Diese „Informationen für Beschäftigte“ sollen grundlegende Regelungen zu den Beschäftigungs-, und Ausbildungsverhältnissen im Bereich der EKKW zur Verfügung stellen.

Die Auflagen werden regelmäßig überarbeitet und geben somit allen Beschäftigten eine aktuelle Information über das kirchliche Arbeitsrecht und ermöglichen gerade Neueingestellten einen Überblick über die für sie geltenden Vorschriften.

Trotzdem erhebt diese Zusammenstellung keinen Anspruch auf Vollständigkeit – auch eine tagesaktuelle Änderung ist bei der Häufigkeit der Rechtsänderungen nicht möglich, daher lassen sich aus diesen Informationen keine Rechtsansprüche herleiten.

Die zitierten Regelungen aus dem Kirchlichen Amtsblatt und der Rechtsammlung sind im Fachinformationssystem Kirchenrecht unter www.kirchenrecht-ekkw.de, die zitierten Rechtsvorschriften des Landes Hessen und des Bundes unter www.rv.hessenrecht.hessen.de bzw. unter www.gesetze-im-internet.de online abrufbar.

Für nähere Auskünfte stehen Ihnen jederzeit gern die für Sie zuständigen Personalsachbearbeitenden der Kirchenkreisämter und des Stadtkirchenamtes Kassel zur Verfügung.

Trotz größtmöglicher Sorgfalt kann es zu inhaltlichen oder sprachlichen Fehlern kommen. Sollten Ihnen Fehler auffallen, senden Sie sie bitte gern an arbeitsrecht-koerperschaft@ekkw.de.

Kassel, im April 2026
Landeskirchenamt
- Referat Dienstrecht, Arbeitsrecht
Organisation kirchlicher Körperschaften -

Inhaltsübersicht

Impressum	2
Vorwort	3
Inhaltsübersicht	4
1. Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW) und ihre Mitarbeitenden	7
1.1 Geografie	7
1.2 Eckdaten der Kirchenkreise	9
1.3 Die EKKW im Internet	9
1.4 Das Intranetportal der EKKW	10
1.5 Mitarbeitendenstatistik	12
1.6 Einstellungsvoraussetzungen	12
2. Das Arbeitsrecht in der EKKW	13
2.1 Dritter Weg	13
2.2 Arbeitsrechtliche Kommission	14
2.3 Anwendung von Tarifverträgen	14
2.4 Beschäftigte in kirchlichen Diakonie- und Sozialstationen	16
3. Das Arbeitsverhältnis der Beschäftigten	17
3.1 Der Arbeitsvertrag	17
3.2 Hinweise der Zentralen Abrechnungsstelle für Personal- und Personalnebenkosten	17
3.3 Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis	18
3.3.1 Haftung	18
3.3.2 Nebentätigkeit	18
3.4 Personalaktenführung	19
3.5 Befristete Arbeitsverhältnisse	19
3.6 Teilzeitarbeit	20
3.6.1 Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen	20
3.6.2 Teilzeitarbeit nach dem TzBfG	20
3.6.3 Teilzeitarbeit während der Elternzeit	21
3.6.4 Sabbatzeitmodell	21
4. Arbeitszeit	22
4.1 Regelmäßige Arbeitszeit	22
4.2 Arbeitszeit an Vorfesttagen	22
4.3 Überstunden und Zeitzuschläge	23

5.	Arbeitsunfähigkeit	25
5.1	Meldung der Arbeitsunfähigkeit	25
5.2	Kuren	26
6.	Beschäftigungszeit	27
7.	Eingruppierung, Kirchliche Entgeltordnung	28
8.	Entgelt	29
8.1	Stufen der Entgelttabelle	29
8.2	Berechnung und Auszahlung des Entgelts (§ 24 TVöD-VKA)	30
8.3	Zulagen	30
8.4	Jahressonderzahlung	30
8.4.1	Höhe der Jahressonderzahlung	31
8.4.2	Fälligkeit der Zahlung	32
8.5	Tauschtage	32
8.6	Weitere Sonderzahlung	33
8.7	Vermögenswirksame Leistungen	34
8.8	Krankenbezüge	35
8.9	Jubiläumsgeld	36
8.10	Sterbegeld	37
9.	Betriebliche Altersvorsorge	38
9.1	Zusatzversorgung	38
9.2	Entgeltumwandlung	39
10.	Freistellung von der Arbeit	41
10.1	Erholungsurlaub	41
10.2	Zusatzurlaub für schwerbehinderte und behinderte Menschen	43
10.3	Sonderurlaub	43
10.4	Arbeitsbefreiung (§ 29 TVöD-VKA)	44
10.5	Zeitwertkonten	46
10.6	Bildungsurlaub	46
10.7	Pflegezeit	48
11.	Mutterschutz und Elternzeit	49
11.1	Mutterschutz	49
11.2	Elternzeit	50
12.	Sonstige Leistungen	53
12.1	Beihilfen	53
12.2	Reisekosten	53
12.3	Vorschüsse	55

12.4 Fahrradleasing	55
13. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	57
13.1 Automatischer Ablauf	57
13.2 Vertragsmäßige Beendigung	58
13.3 Kündigung	58
13.3.1 Ordentliche Kündigung	58
13.3.2 Außerordentliche Kündigung	59
13.3.3 Änderungskündigung	60
14. Zeugnis (§ 35 TVöD-VKA)	61
15. Ausschlussfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis	62
16. Mitarbeitendenvertretungsrecht der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck	63
16.1 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung	64
16.2 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung	66
16.3 Gesamtausschuss der Mitarbeitendenvertretungen	67
16.4 Das Schlichtungsverfahren	68
17. Mitarbeitende mit besonderen rechtlichen Regelungen	69
17.1 Jugendliche	69
17.2 Schwerbehinderte und gleichgestellte Behinderte	69
19. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit	71
Wichtige Adressen	73
Stichwortverzeichnis	74

1. Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW) und ihre Mitarbeitenden

1.1 Geografie

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

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

Der etwa 100 Kilometer von Kassel entfernte Kirchenkreis Schmalkalden, der bereits seit 1583 kirchlich zu Hessen gehört, ist seit dem 1. Juni 1991 wieder Bestandteil der Landeskirche. Die Zahl der Kirchenkreise hat sich in den letzten Jahren durch verschiedene Zusammenschlüsse von 27 auf 14 verringert.

Die geografische Lage des Gebietes der EKKW mit ihren 14 Kirchenkreisen in drei Sprengeln wird aus der folgenden Übersichtskarte der Landeskirche ersichtlich.



1.2 Eckdaten der Kirchenkreise

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

Kirchenkreis/ Stadtkirchen- kreis	Zahl der Kirchenge- meinden	Gemeinde- glieder	Gemeinde- Pfarrstellen
Eder	34	37.365	29
Fulda	24	38.472	27
Hanau	24	51.000	39
Hersfeld-Roten- burg	69	58.291	43
Hofgeismar- Wolfhagen	70	50.592	36
Kassel	19	53.741	38
Kaufungen	29	53.314	34
Kinzigtal	25	51.981	38
Kirchhain	30	33.517	24
Marburg	30	38.533	30
Schmalkalden	16	14.271	13
Schwalm-Eder	139	100.677	78
Twiste-Eisenberg	41	33.465	26
Werra-Meißner	113	51.270	47
Gesamt	617	666.489	502

Abbildung 1 - Daten der Kirchenkreise; Stand der Datenerhebung: 31. Dezember 2025.

1.3 Die EKKW im Internet

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

1.4 Das Intranetportal der EKKW

Das Intranet der EKW dient der dienst- und datenschutzrechtlich vorgegebenen Absicherung der innerkirchlichen Kommunikation im Datenverkehr. Dazu wurde ein landeskirchenweites Daten- und Kommunikationsnetz (Intranet) aufgebaut.

Mit dem Intranet wurden und werden auch E-Mail-Adressen für die Mitarbeitenden geschaffen. Diese E-Mail-Adressen lauten auf @ekkw.de und sind für alle Nutzenden nach der Konvention vorname.nachname@ekkw.de einzurichten. Entsprechend ist jede Person im Intranet persönlich adressierbar. Darüber hinaus gibt es funktionsbezogene Adressen für die jeweiligen Arbeitsbereiche und Zuständigkeiten unserer Landeskirche.

Unabhängig von der Nutzung eines der beiden Adresstypen muss sichergestellt sein, dass dienstlicher E-Mailverkehr einzig über diese @ekkw.de-Mailadressen erfolgt. Jeder andere Mailservice ist für dienstliche Zwecke unzulässig; ebenso die Privatnutzung der @ekkw.de-Adressen.

Eine zentrale Anwendung stellt das **Intranetportal lunia** dar.

Das Intranetportal der EKKW hört auf den Namen „lunia“. Es dient als zentrale Kommunikationsplattform der Landeskirche, über die in einem geschützten Raum Informationen von landeskirchlicher Relevanz angeboten werden können.

Für wen ist *lunia* da?

lunia spricht alle Hauptberuflichen und alle Ehrenamtlichen mit einer Funktion (z. B. Kirchenvorstände) im Bereich der EKKW an. Jeder, der über ein EKKW-Konto verfügt, hat Zugang zur Plattform und kann – ohne weitere Zugriffsbeschränkungen – lesen.

Daher: sollte es Informationen geben, die sich nur an bestimmte Zielgruppen richten, müssen alternative Kommunikationswege wie Teamsgruppen, eigene Sharepointseiten oder Informationen via E-Mail in Betracht gezogen werden.

Was bietet *lunia* inhaltlich?

lunia hat sich zum Ziel gesetzt, die unterschiedlichen Zielgruppen für ihre Arbeit mit relevanten Informationen und Materialien zu versorgen. Der Servicegedanke: „Was hilft, die Arbeit leichter und besser zu machen?“ steht dabei im Vordergrund. Mitarbeitende werden auch in ihrer Rolle als Multiplikator:innen angesprochen, d. h. wir wollen Sie sprachfähig machen, wenn Fragen zu Kirche oder kirchlichen Angeboten im dienstlichen oder privaten Kontext auftauchen. Doch *lunia* will auch gemeinschaftsfördernd wirken und das Verständnis füreinander stärken. Dabei hilft es, den Blick zu weiten – über den sprichwörtlichen Tellerrand der eigenen Organisationseinheit hinaus. Und – auch das gehört zur heutigen Arbeitswelt: *lunia* soll auch Spaß machen und Kolleg:innen mitunter ein Schmunzeln auf die Lippen zaubern.

Über welche Wege ist *lunia* erreichbar?

lunia ist zentral als Startseite des Standardbrowsers Edge eingerichtet, d.h. wenn Sie Edge öffnen, sind Sie bereits in *lunia* drin. Sie können aber *lunia* auch über mobile Endgeräte und heimische PCs erreichen. Geben Sie dazu in den Adresszeile des Browsers <https://ekkw.sharepoint.com/> ein. Es erscheint dann der Anmeldedialog, bei dem Sie sich mit Ihren Zugangsdaten einloggen können.

Sie haben noch Fragen?

Weitere Informationen zur Nutzung von *lunia* finden Sie auf der Seite [Intranet-Guide \(sharepoint.com\)](#).

Für Fragen steht auch gern die Redakteurin für interne Kommunikation (silke.bremer@ekkw.de) zur Verfügung.

1.5 Mitarbeitendenstatistik

Zum 1. Januar 2026 standen insgesamt 11.667 Menschen in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis zu einer Körperschaft innerhalb der Landeskirche. Davon sind 675 Pfarrpersonen im aktiven Dienst (460 Geistliche im Gemeinde- oder Kirchenkreispfarramt und 215 landeskirchliche Pfarrpersonen) und 10.992 Mitarbeitende.

1.6 Einstellungsvoraussetzungen

Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck stellt je nach Tätigkeit unterschiedliche Anforderungen an die konfessionelle Zugehörigkeit ihrer Mitarbeitenden.

Für Aufgaben in Verkündigung, Seelsorge, evangelischer Bildung oder mit besonderer Verantwortung für das evangelische Profil ist die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) oder einer Kirche in Kirchengemeinschaft mit der EKD erforderlich.

Für Tätigkeiten mit repräsentativer Außenwirkung genügt die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) in Deutschland oder einer regionalen ACK angehört.

Die Tätigkeiten, bei denen eine besondere konfessionelle Bindung erforderlich ist, sind dem [Mitarbeitsgesetz](#) und der dazu vom Rat der Landeskirche erlassenen [Rechtsverordnung](#) zu entnehmen. Weitere Informationen sind bei den Kirchenkreisämtern verfügbar.

2. Das Arbeitsrecht in der EKKW

2.1 Dritter Weg

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

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

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

In der EKKW wurde vor diesem Hintergrund bereits 1979 das „Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst“ beschlossen. Nach der Fusion des Diakonischen Werkes der EKKW mit dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau wurde eine Trennung des landeskirchenübergreifenden diakonischen Teils von dem kirchlichen Teil vorgenommen. Aktuell gilt für den verfasst-kirchlichen Bereich das „Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst ([Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG.EKKW](#))“ vom 26. April 2013 und für den diakonischen Bereich das „Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie Hessen ([ARRG.DH](#))“ vom 26. November 2015.

1. Weg: Gesetzliche Regelungen, 2. Weg: Regelung durch Tarifvertrag, 3. Weg: Regelung durch Arbeitsrechtliche Kommission

2.2 Arbeitsrechtliche Kommission

Auf Grund dieses Arbeitsrechtsregelungsgesetzes wurde eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) für die Mitarbeitenden in der EKKW gebildet, die die Ordnung und Fortentwicklung der arbeitsrechtlichen Bedingungen der Beschäftigten im Haupt- und Nebenberuf sowie der nichtbeamteten Mitarbeitenden in der Ausbildung als Aufgabe hat. Die ARK ist paritätisch besetzt mit Vertretenden der Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst und Vertretenden der Arbeitgeberin.

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

Beschlussverfahren

Beschlüsse werden mit einer $\frac{3}{4}$ -Mehrheit gefasst. Für den Fall, dass nach einer zweiten Beratung kein Beschluss über eine Vorlage gefasst wird, besteht die Möglichkeit, ein Schlichtungsverfahren einzuleiten.

Ein Schlichtungsausschuss, bestehend aus Vorsitzenden und vier Beisitzenden, erarbeitet dann einen Einigungsvorschlag, der wieder in der ARK beraten wird. Wird auch in dieser Sitzung keine Einmütigkeit erzielt, so verweist die ARK den Gegenstand zur endgültigen Entscheidung an den Schlichtungsausschuss.

2.3 Anwendung von Tarifverträgen

Anstelle der Möglichkeit, vollkommen neue, eigene Regelungen des Arbeitsrechts für unsere Kirche zu schaffen, wurde durch die ARK die Anwendung verschiedener für den sonstigen öffentlichen Dienst gültigen Tarifverträge beschlossen. Diese Regelung lag nahe, da der Dienst in der EKKW nach dem Staatskirchenvertrag öffentlicher Dienst ist und so eine enge Orientierung am staatlichen Arbeitsrecht geboten ist.

Zum 1. Januar 2026 wurde die Anwendung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-VKA) durch die ARK beschlossen. Der TVöD-VKA löst damit den TV-L ab, der über 15 Jahre Anwendung fand. Der TVöD-VKA wird – im Unterschied zum TV-L – dynamisch angewendet, das heißt, dass Änderungen am Tarifvertrag unmittelbar auch für die Beschäftigten der EKKW gelten, ohne dass es eines vorherigen Änderungsbeschlusses der ARK bedarf.

Mit dem Anwendungsbeschluss wurden auch Änderungen zu einzelnen Tarifvorschriften beschlossen, um den kirchlichen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Auf diese Änderungen wird im Folgenden bei den jeweiligen Themen noch besonders hingewiesen. Der Tarif gilt für alle Beschäftigungsverhältnisse – auch geringfügige, sofern es sich nicht um kurzfristige Beschäftigungen handelt.

Der aktuelle [Text](#) ist auf der Intranetseite des Referates Dienst- und Arbeitsrecht abrufbar oder kann bei Bedarf bei der Geschäftsstelle der ARK angefordert werden.

Durch den Überleitungsbeschluss wurden folgende Tarifverträge durch den TVöD ersetzt:

- a) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 in der Form des Anwendungsbeschlusses der ARK vom 15. Mai 2008 i. d. F. v. 5. Februar 2025,
- b) Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) vom 12. Oktober 2006 in der Form des Anwendungsbeschlusses der ARK vom 15. Mai 2008 i. d. F. v. 5. Februar 2025,
- c) Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974
- in der Fassung vom 6. Februar 1979 -,
- d) Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Arbeiter vom 16. März 1974
- in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 6. Februar 1979 -, zuletzt geändert durch den Tarifvertrag zur

- redaktionellen Änderung und zur Aufhebung von Tarifverträgen vom 29. Mai 2000,
- e) Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 5. Mai 1998
- in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 30. Juni 2000 -.

2.4 Beschäftigte in kirchlichen Diakonie- und Sozialstationen

Für kirchliche Beschäftigte in Diakonie-/Sozialstationen gelten seit 1. Juli 2014 die Arbeitsvertragsrichtlinien für den Bereich des Diakonischen Werkes Kurhessen-Waldeck ([AVR.KW](#)).

Viele Bereiche der hier erläuterten Bestimmungen sind dort zwar ähnlich, aber nicht identisch geregelt, sodass die Inhalte in diesen Informationen für die Mitarbeitenden nicht maßgeblich sind.

Weitere Informationen für diesen Bereich sind bei den zuständigen Kirchenkreisämtern verfügbar.

3. Das Arbeitsverhältnis der Beschäftigten

3.1 Der Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen (§ 2 Absatz 1 TVöD-VKA). Die Mitarbeitenden erhalten eine Ausfertigung des Vertrags für ihre Unterlagen.

Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie ebenfalls schriftlich vereinbart werden (§ 2 Absatz 3 TVöD-VKA). Eine diesem Formerfordernis nicht entsprechende Nebenabrede ist nichtig (§ 125 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB)), d. h. aus der Nebenabrede können keine Rechte hergeleitet werden.

Für alle Arbeitsverträge mit kirchlichen Beschäftigten, die vom TVöD-VKA erfasst werden, ist die Verwendung der Arbeitsvertragsmuster nach den Anlagen 2a und 2b zum Anwendungsbeschluss ([RS 530b](#)) verbindlich vorgeschrieben, sofern nicht aus triftigen Gründen davon abgewichen werden muss.

3.2 Hinweise der Zentralen Abrechnungsstelle für Personal- und Personalnebenkosten

Bei einer Neueinstellung sind der zuständigen personalverwaltenden Stelle (Kirchenkreisamt, Stadtkirchenamt, Landeskirchenamt etc.) folgende Arbeitspapiere vorzulegen:

- Fragebogen zur Sozialversicherung
(Steueridentifikationsnummer und Sozialversicherungsnummer sind hier u.a. anzugeben)
- (Elterneigenschafts-) Nachweise bei Stief-, Adoptiv-, Pflegekindern
- Ggf. Vertrag über vermögenswirksame Leistung
- Ggf. Erklärung zum Übungsleiterfreibetrag bzw. Ehrenamts-pauschale

Die Abrechnungsstelle bittet, der zuständigen personalverwaltenden Stelle alle Änderungen anzuzeigen, die auf die Entgeltzahlung Einfluss haben, das sind insbesondere:

- jede Veränderung im Familienstand
- Schwangerschaft
- die Aufnahme eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses
- Beginn, Beendigung und Unterbrechung der Schul- oder Berufsausbildung der Kinder nach vollendetem 18. Lebensjahr und hier auch die Bewilligung und Einstellung der Zahlung von Kindergeld durch die Familienkasse der Arbeitsagentur; die Angaben sind durch geeignete Unterlagen bzw. Bescheinigungen der Familienkasse etc. zu belegen.

3.3 Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis

3.3.1 Haftung

Verletzen Mitarbeitende vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihnen obliegenden Pflichten bei der Wahrnehmung von Aufgaben eines kirchlichen Rechtsträgers/Dienstherrn, haben sie diesem Rechtsträger/Dienstherrn den daraus entstandenen Schaden zu ersetzen.

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

3.3.2 Nebentätigkeit

Für Beschäftigte findet § 3 Absatz 3 TVöD-VKA Anwendung. Danach sind Nebentätigkeiten, die gegen Entgelt ausgeübt werden sollen, vorher bei der Arbeitgeberin schriftlich anzuzeigen. Die Arbeitgeberin kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit

Auflagen versehen, wenn diese die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten beeinträchtigen.

Die Versagung und der Widerruf der Genehmigung einer Neben­ tätigkeit unterliegt nach § 42 Buchstabe j bzw. § 43 Buchstabe o des Mitarbeitendenvertretungsgesetzes der EKD (MVG.EKD) der eingeschränkten Mitbestimmung der Mitarbeitendenvertre­ tung.

3.4 Personalaktenführung

Es findet die Personalaktenordnung für die EKKW vom 11. De­ zember 1990 ([RS 370](#)) Anwendung. Sie regelt die Grundsätze über den Inhalt, die Führung und Verwahrung der Personalak­ ten aller Beschäftigten. Sie müssen über Beschwerden und Be­ hauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Die Äußerung ist zu den Personalakten zu neh­ men (§ 3 Abs. 2 Personalaktenordnung der EKKW).

Alle Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollstän­ digen Personalakten (§ 3 Abs. 5 TVöD-VKA).

3.5 Befristete Arbeitsverhältnisse

In der Regel werden Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Dauer eingegangen, häufig kommen jedoch auch befristete Ar­ beitsverhältnisse vor. Entsprechend den Bestimmungen in § 30 TVöD-VKA und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) unterscheidet man zwischen Befristungen mit und ohne sachli­ chen Grund. Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes kann das Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von zwei Jahren befristet werden, wenn vorher noch kein Arbeitsverhältnis zu der jetzigen Arbeitgeberin bestanden hat.

Mit sachlichem Grund (z. B. Vertretung einer beurlaubten oder kranken Person, vorübergehender betrieblicher Bedarf, Gründe

in der Person der Mitarbeitenden) sind auch längere Befristungen möglich.

Befristete Arbeitsverhältnisse enden durch Zeitablauf oder mit Erreichen des Zwecks; für die vorzeitige Beendigung der befristeten Arbeitsverhältnisse gelten besondere Vorschriften.

Die Befristung muss vor Beginn der Tätigkeit schriftlich vereinbart sein; unwirksam befristete Arbeitsverhältnisse gelten als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

3.6 Teilzeitarbeit

Teilzeitbeschäftigt sind Mitarbeitende, wenn ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit unter der betrieblichen Regelarbeitszeit von Vollbeschäftigten liegt. Teilzeitarbeit kann sowohl aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Ansprüche als auch frei vereinbart werden.

Im Folgenden werden die wichtigsten Rechtsgrundlagen dargestellt.

3.6.1 Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

Nach den tariflichen Vorschriften (§ 11 TVöD-VKA) soll die Arbeitszeit von Beschäftigten auf Antrag reduziert werden, wenn sie ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen und dringende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

3.6.2 Teilzeitarbeit nach dem TzBfG

Durch das TzBfG wurde für alle Arbeitnehmenden ein Rechtsanspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit eingeführt. Dazu müssen ebenfalls bestimmte Voraussetzungen gegeben sein (Betriebsgröße, Dauer des Arbeitsverhältnisses, Fristen), allerdings ist der Grund für die Teilzeitarbeit nicht auf familiäre Belange beschränkt (§§ 7 und 8 TzBfG). Neben dem Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit (§ 8 TzBfG) besteht seit 2019 auch ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf zeitlich begrenzte

Teilzeitarbeit, sog. „Brückenteilzeit“. Beschäftigte können durch Inanspruchnahme des § 9a TzBfG verlangen, dass ihre Arbeitszeit für einen im Voraus begrenzten Zeitraum verringert wird, ohne auf unbestimmte Zeit in der Teilzeittätigkeit zu verbleiben.

Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung des § 9a TzBfG entsprechen überwiegend den Regelungen des § 8 TzBfG. Teilzeitanprüche aufgrund anderer Gesetze (z. B. nach Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Pflegezeitgesetz oder Familienpflegezeitgesetz) bleiben unberührt.

3.6.3 Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Teilzeitarbeit ist während der Elternzeit bis zu 32 Wochenstunden möglich (§ 15 Absatz 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)). Dabei sollen sich Beschäftigte und Arbeitgeberin über den Antrag der Beschäftigten auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung innerhalb von vier Wochen einigen (§ 15 Absatz 5 BEEG).

Erst wenn eine Einigung nicht möglich ist, besteht ein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit unter bestimmten Voraussetzungen (§ 15 Absatz 6 i. V. m. Absatz 7 BEEG).

3.6.4 Sabbatzeitmodell

Die Vereinbarung eines Sabbatzeitmodells ist gemäß des Anwendungsbeschlusses zu § 10 TVöD-VKA möglich. Dazu sind die dem TVöD-VKA-Anwendungsbeschluss als [Anlage 5](#) beigelegten Empfehlungen zur Durchführung von Sabbatzeitmodellen zu beachten.

4. Arbeitszeit

4.1 Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit für Beschäftigte beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach § 6 Absatz 2 S. 1 TVöD-VKA in der Regel ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.

Außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit können Mitarbeitende auch zur Leistung von z. B. Bereitschaftsdienst (§ 7 Absatz 3 TVöD-VKA) und/oder Rufbereitschaft (§ 7 Absatz 4 TVöD-VKA) verpflichtet werden, wenn es der Dienstbetrieb erfordert.

Die besonderen Voraussetzungen für diese Dienste sowie die Vergütung der Zeiten sind in § 6 Absatz 5 i. V. m. §§ 7ff. TVöD-VKA geregelt.

Seit dem 1. Januar 2026 haben Beschäftigte gem. § 6 Abs. 1a TVöD-VKA die Möglichkeit, ihre regelmäßige Arbeitszeit befristet auf bis zu 42 Stunden in der Woche zu erhöhen. Die Erhöhung darf höchstens für 18 Monate zwischen Beschäftigten und Arbeitgeberin vereinbart werden, wobei Verlängerungen um jeweils bis zu 18 Monaten möglich sind. Die Vereinbarung kann mit einer Frist von jeweils vier Wochen zum Monatsende aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Diese sog. Erhöhungsstunden sind keine Überstunden im Sinne des § 7 TVöD-VKA.

4.2 Arbeitszeit an Vorfesttagen

An Tagen vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr wird der/die Beschäftigte ganztägig (§ 6 Absatz 3 TVöD-VKA) unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt. Kann die Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden, wird an einem anderen Tag entsprechende Freizeit

unter Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten erteilt.

4.3 Überstunden und Zeitzuschläge

Überstunden sind „die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Woche ausgeglichen werden" (§ 7 Absatz 7 TVöD-VKA).

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

Die neben der Vergütung zu gewährenden Zeitzuschläge betragen je Stunde (§ 8 TVöD-VKA):

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| a) für Überstunden in den Entgeltgruppen | |
| 1 bis 9 b | 30 % v. H., |
| 9c bis 15 | 15 % v. H., |
| b) für Nachtarbeit | 20 % v. H., |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 % v. H., |
| d) bei Feiertagsarbeit | |
| - ohne Freizeitausgleich | 135 % v. H., |
| - mit Freizeitausgleich | 35 % v. H., |
| e) für Arbeit am 24.12. und 31.12.
jeweils ab 6 Uhr | 35 % v. H., |
| f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von
13 Uhr bis 21 Uhr, soweit diese nicht im
Rahmen von Wechselschicht oder
Schichtarbeit anfällt | 20 % v. H. |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgeltes der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Gemäß dem TVöD-VKA-Anwendungsbeschluss zu § 8 gilt jedoch die Sonderregelung, dass Zeitzuschläge nach den Buchstaben c bis f nicht gewährt werden für Beschäftigte, deren Dienstauftrag auf Gottesdienste, kirchliche Feiern oder die verantwortliche Funktion bei kirchlichen Veranstaltungen an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen (einschließlich Heiligabend und Silvester) bezogen ist.

5. Arbeitsunfähigkeit

5.1 Meldung der Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer sind der Arbeitgeberin unverzüglich, d. h. in der Regel am ersten Krankheitstag so früh wie möglich, anzuzeigen (§ 5 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)).

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so müssen Beschäftigte spätestens ab dem 4. Kalendertag der Erkrankung die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt feststellen lassen und eine elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAUB) erhalten.

Dabei ist zu beachten, dass das Wochenende hierbei mitgerechnet wird – sind Beschäftigte also bspw. Freitag erkrankt und sind Montag weiterhin krank, benötigen sie ab Montag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Die Arbeitgeberin ist berechtigt, die Vorlage der Bescheinigung auch früher zu verlangen.

Die Übermittlung der eAUB erfolgt vom Arzt an die Krankenkasse. Beschäftigte müssen daher die Arbeitgeberin (mit der Angabe von Dauer, Sozialversicherungsnummer, Krankenkasse und Geburtsdatum) informieren, damit dieser die Daten abrufen kann. Eine Ausstellung der AUB in Papierform ist aber auch noch möglich.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Feststellung angegeben, sind die Betroffenen verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Feststellung vornehmen zu lassen bzw. Bescheinigung vorzulegen (§ 5 Absatz 1 Satz 4 EFZG) und die Arbeitgeberin umgehend (telefonisch) von der andauernden Arbeitsunfähigkeit zu informieren.

Wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, dürfen Beschäftigte nur mit vorheriger Zustimmung der Arbeitgeberin der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen.

Unbeschadet möglicher arbeitsvertraglicher Folgen besteht bei nicht genehmigtem Fernbleiben kein Anspruch auf Bezüge.

5.2 Kuren

Beschäftigte erhalten für die Dauer der Arbeitsverhinderung infolge einer ambulanten oder stationären Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation Krankenbezüge nach den Vorschriften des EFZG i. V. m. § 22 TVöD-VKA. Voraussetzung ist, dass die Kur in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird (§ 9 EFZG).

Bei Beschäftigten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder Rentenversicherung sind, muss die Kur ärztlich verordnet worden sein, bei gesetzlich sozialversicherten Beschäftigten muss die Bewilligung des jeweiligen Sozialversicherungsträgers vorliegen.

Die Dauer der Kur gilt als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit.

Beschäftigte sind verpflichtet, der Arbeitgeberin den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme und deren voraussichtliche Dauer sowie gegebenenfalls die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und die Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme bzw. die ärztliche Bescheinigung so früh wie möglich vorzulegen.

6. Beschäftigungszeit

Die Beschäftigungszeit ist maßgeblich für die Berechnung der Kündigungsfrist (§ 34 Absatz 3 Sätze 1 und 2 TVöD-VKA) sowie für die Berechnung des Krankengeldzuschusses und die Festsetzung des Jubiläumsgeldes (§ 23 Absatz 2 Satz 1 TVöD-VKA).

Für die Berechnung der Kündigungsfrist werden Zeiten aus einem Arbeitsverhältnis bei derselben Arbeitgeberin grundsätzlich berücksichtigt. Unberücksichtigt bleiben dabei Zeiten eines Sonderurlaubs. Ein Sonderurlaub wird nur dann berücksichtigt, wenn die Arbeitgeberin vor Antritt schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat.

Für die Beschäftigungszeit, die maßgeblich für den Krankengeldzuschuss und das Jubiläum bzw. Jubiläumsgeld ist, gelten zusätzlich zu den Voraussetzungen der Beschäftigungszeitberechnung der Kündigungsfrist die Sätze 3 und 4 des § 34 Absatz 3 TVöD-VKA. Danach werden auch Zeiten, die bei einer anderen Arbeitgeberin geleistet wurden, anerkannt, wenn diese andere Arbeitgeberin vom Geltungsbereich des TVöD-VKA erfasst ist. Hinzu kommen noch weitere andere Arbeitgeberinnen, die im öffentlich-rechtlichen Bereich vorkommen (Körperschaften - wie z. B. Bund, Kommune -, Anstalten und Stiftungen).

Zu beachten ist aber, dass die Zeiten von anderen Arbeitgeberinnen nur dann Berücksichtigung finden, wenn der Wechsel in das neue Arbeitsverhältnis im direkten Anschluss erfolgte. Ein anderes Arbeitsverhältnis oder Arbeitslosigkeit vor dem neuen Arbeitsverhältnis wirkt sich schädlich auf die Anrechnung aus.

Ist die Beschäftigungszeit berechnet worden, können die Kündigungsfristen sowie das Jubiläum und der Krankengeldzuschuss entsprechend festgesetzt werden.

Die Staffelung der Kündigungsfristen, die Höhe der Jubiläumszuwendung und die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall werden in den folgenden Kapiteln näher erläutert.

7. Eingruppierung, Kirchliche Entgeltordnung

Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich gemäß § 12 TVöD-VKA nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung im Anhang zum TVöD-VKA; alle Mitarbeitenden sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht („Tarifautomatik“).

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

Mit Wirkung vom 1. Januar 2026 ist die neue [Entgeltordnung für kirchliche Berufe](#) für die Beschäftigten in der EKKW in Kraft getreten. Sie ergänzt die grundsätzlich anzuwendende Entgeltordnung des TVöD-VKA für die speziellen kirchlichen Berufsgruppen.

Die Entgeltordnung zum TVöD-VKA ist in zwei Teile gegliedert:

- Teil A: Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst
- Teil B: Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen

In den vorangestellten Vorbemerkungen zu allen Teilen wird das Verhältnis der Teile zueinander und weitere Einzelheiten zur Anwendung geregelt. Teil II umfasst 31 einzelne Abschnitte für die verschiedenen Beschäftigtengruppen, wie z. B. die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst.

8. Entgelt

Die Höhe des monatlichen Tabellenentgeltes bestimmt sich nach der Entgeltgruppe und der für die Beschäftigten jeweils geltenden Stufe (§ 15 TVöD-VKA).

Die Entgelttabelle zum TVöD-VKA sieht 15 Entgeltgruppen vor, die spezielle Tabelle für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst enthält 18 „S-Gruppen“.

8.1 Stufen der Entgelttabelle

Die Entgeltgruppen werden in „Grund-“ und „Entwicklungsstufen“ durchlaufen, die maßgebliche Stufe wird anhand der Vorschriften des § 16 TVöD-VKA ermittelt.

Die Grundlage der Stufenzuordnung bei der Einstellung bildet die Dauer der einschlägigen Berufserfahrung: Je mehr davon Beschäftigte aufweisen können, desto höher fällt die Stufenzuordnung aus.

Entscheidend ist dabei, ob diese einschlägige Berufserfahrung aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis (Unterbrechung max. sechs Monate) zur selben Arbeitgeberin oder aus einem Arbeitsverhältnis zu einer anderen Arbeitgeberin entstanden ist. Einschlägige Berufserfahrung aus Zeiten bei anderen Arbeitgeberinnen kann maximal zu einer Zuordnung zu Stufe 3 führen.

Die nächste Stufe wird nach ununterbrochener Tätigkeit bei derselben Arbeitgeberin (§ 16 Absatz 3 TVöD-VKA) wie folgt erreicht:

- 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
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

Verlängerungen oder Verkürzungen der Stufenlaufzeiten sind in Ausnahmefällen möglich; bei Verlängerung ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen.

Der Anstellungsträger kann unter bestimmten Voraussetzungen bereits bei der Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen oder kirchlichen Dienst, die bei einem vorherigen Arbeitgeber erworbene Entgeltgruppe und -stufe ganz oder teilweise berücksichtigen.

8.2 Berechnung und Auszahlung des Entgelts (§ 24 TVöD-VKA)

Teilzeitbeschäftigte erhalten vom Entgelt, das für entsprechend vollbeschäftigte Beschäftigte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

Das Entgelt wird für den Kalendermonat berechnet und ist am letzten Tag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein vom Beschäftigten eingerichtetes Girokonto zu zahlen. Es ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Beschäftigte am Zahltag über das Entgelt verfügen kann.

8.3 Zulagen

Zulagen werden ggf. entsprechend den in der Entgeltordnung oder in den Anlagen zum Anwendungsbeschluss vorgesehenen Fällen gezahlt; für übergeleitete Beschäftigte werden teilweise Besitzstands-Zulagen gezahlt.

8.4 Jahressonderzahlung

Beschäftigte, die am 1. Dezember des betreffenden Jahres in einem unter den TVöD-VKA fallenden Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung (§ 20 TVöD-VKA).

Unerheblich ist, ob die/der Beschäftigte am Stichtag tatsächlich arbeitet oder ob sie/er aus unterschiedlichen Gründen (Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaub, Arbeitsbefreiung, Sonderurlaub etc.) der Tätigkeit nicht nachgehen kann und ob das Arbeitsverhältnis erst während des laufenden Jahres begonnen hat oder vor dem 31. Dezember endet.

8.4.1 Höhe der Jahressonderzahlung

Die Höhe der Jahressonderzahlung richtet sich nach den Entgeltgruppen. Für das Jahr 2026 wird die Höhe der Jahressonderzahlung abweichend von § 20 TVöD-VKA nach den im TV-L für das Jahr 2025 geltenden Prozentsätzen errechnet.

Ab dem Jahr 2027 wird die Jahressonderzahlung nach den im TVöD-VKA festgelegten Prozentsätzen berechnet und beträgt in allen Entgeltgruppen 85% des in den Monaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten Bruttoentgelts.

Somit ergeben sich für die Berechnung folgende prozentualen Anteile:

	für 2026 (Prozentsätze aus dem TV-L für 2025)	ab 2027
EG 1 bis EG 4	87,43%	85%
EG 5 bis EG 8	88,14%	
EG 9a bis EG 11	74,35%	
EG 12 und EG 13	46,47%	
EG 14 und EG 15	32,53%	

Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, die am 1. September vorlag (bei Auszubildenden das Ausbildungsentgelt für November).

Gemäß § 20 Absatz 4 TVöD-VKA vermindert sich die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem die Beschäftigten keine Ansprüche auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hatten.

8.4.2 Fälligkeit der Zahlung

Nach § 20 Absatz 5 Satz 1 TVöD-VKA (§ 16 Absatz 3 TVAöD-BBiG) wird die Jahressonderzahlung mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt (siehe auch Kapitel 8.2). Haben Beschäftigte im Monat November keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung, ist die Jahressonderzahlung ebenfalls zum genannten Zahltag fällig.

Werden Beschäftigte nach dem 30. September eingestellt, ist der Bemessungszeitraum der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.

8.5 Tauschtage

Ab dem 1. Januar 2027 besteht für alle Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis unter den TVöD-VKA fällt die Möglichkeit, Teile der Jahressonderzahlung in bis zu drei freie Tage im nächsten Kalenderjahr umzuwandeln (sog. Tauschtage gem. § 29a TVöD-VKA).

Dabei werden zunächst die beantragten Tauschtage in Tauschstunden anhand der individuell vereinbarten Arbeitszeit zum Stichtag 1. September des laufenden Jahres umgerechnet.

Das Stundenentgelt wird anhand der Wochenarbeitszeit und des Durchschnittsentgelts für Juli, August und September des laufenden Jahres berechnet.

Die Tauschstunden und das Stundenentgelt werden multipliziert und bilden den Gegenwert der Tauschtage. Dieser Betrag wird von der Jahressonderzahlung des laufenden Jahres abgezogen.

Die Tauschtage müssen jeweils bis zum 1. September des laufenden Jahres für das nächste Kalenderjahr beantragt werden. Im Bereich der EKKW ist dies erstmals im Jahr 2027 für freie Tage im Jahr 2028 möglich.

Die einzelnen Tage müssen bei der Beantragung noch nicht benannt werden. Sie sollen spätestens vier Wochen vor dem jeweiligen Datum mitgeteilt werden.

Die Tauschtage können zusätzlich zu etwaigen Regenerations- und Umwandlungstagen im Sozial- und Erziehungsdienst in Anspruch genommen werden.

Eine stundenweise oder halbtägige Freistellung ist ausgeschlossen.

Können die benannten Tauschtage z. B. wegen einer Erkrankung nicht in Anspruch genommen werden, sollen Arbeitgeberin und Beschäftigte eine Ersatzfreistellung vereinbaren. Ist diese z. B. wegen entgegenstehender dienstlicher Gründe unmöglich, besteht ausnahmsweise ein Ersatzanspruch in Geld. Dieser Anspruch entsteht aber erst für das folgende Kalenderjahr.

Wird das Arbeitsverhältnis beendet, bevor die Tauschtage in Anspruch genommen werden können, dürfen Arbeitgeberinnen einen entsprechenden freiwilligen Ausgleich leisten, um unbillige Härten zu vermeiden, etwa im Falle einer Langzeiterkrankung. Ein Rechtsanspruch der Beschäftigten hierauf besteht jedoch nicht.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen müssen die Tauschtage vor dem Ende des Befristungszeitraums in Anspruch genommen werden. Ein Ersatz für nicht rechtzeitig in Anspruch genommene Tage ist ausgeschlossen, wenn die Beschäftigten dies zu vertreten haben.

8.6 Weitere Sonderzahlung

Die §§18 und 18a TVöD-VKA (Leistungsentgelte und alternative Entgeltanreize) finden im Bereich der EKKW keine Anwendung.

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis unter den TVöD-VKA fällt, erhalten nach dem Anwendungsbeschluss eine weitere Sonderzahlung, die mit dem Entgelt für den Monat Juni ausgezahlt wird.

Die Höhe der weiteren Sonderzahlung liegt bei 24% des in den Monaten Januar, Februar und März des laufenden Jahres durchschnittlich gezahlten Bruttomonatsentgelts.

Für eine mögliche Kürzung des Anspruchs gelten die Regelungen zur Jahressonderzahlung entsprechend.

Die weitere Sonderzahlung wird schrittweise eingeführt:

- in den Jahren 2026 und 2027 erhalten Beschäftigte der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 8 bzw. EG S 2 bis EG S 8b eine Sonderzahlung in Höhe von 12%,
- ab dem Jahr 2028 beträgt die Sonderzahlung für die Beschäftigten der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 8 bzw. EG S 2 bis EG S 8b 24%,
- im Jahr 2028 beträgt die Sonderzahlung 12 % in den Entgeltgruppen EG 9a bis EG 15 bzw. EG S 9 bis EG S 18;
- ab dem Jahr 2029 beträgt die Sonderzahlung in allen Entgeltgruppen 24%.

Zur Veranschaulichung die folgende Tabelle:

Weitere Sonderzahlung	EG 1-8 / S2-S 8b	EG 9a-15 / S 9-S 18
2026 und 2027	12 %	./.
2028	24 %	12 %
ab 2029	24 %	24 %

8.7 Vermögenswirksame Leistungen

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes erhalten nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes i. V. m. § 23 Absatz 1 TVöD-VKA vermögenswirksame Leistungen (VL). Für die Auszubildenden findet sich die einschlägige Anspruchsgrundlage in § 15 Absatz 1 TVAöD BBiG.

Für vollbeschäftigte Mitarbeitende beträgt die VL für jeden vollen Kalendermonat 6,65 EUR, für Auszubildende 13,29 EUR. Dieser Betrag reduziert sich bei Teilzeitkräften entsprechend dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

Die VL werden nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht.

Der Anspruch entsteht dabei frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte der Arbeitgeberin die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt.

8.8 Krankenbezüge

Der Anspruch eines Beschäftigten auf Krankenbezüge ist in § 22 TVöD-VKA geregelt. Diese Vorschriften gehen als spezielle Regelungen grundsätzlich den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes vor - diese gesetzlichen Mindestvorschriften kommen aber ergänzend zur Anwendung, soweit der TVöD-VKA keine Regelung enthält oder sie im Einzelfall günstiger sind.

Alle Beschäftigten erhalten gemäß § 22 Absatz 1 TVöD-VKA bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung infolge Erkrankung Entgeltfortzahlung bis zu einer Dauer von sechs Wochen.

Als unverschuldete Arbeitsverhinderung gelten auch Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation, wenn sie von einem Sozialleistungsträger bewilligt wurden und in einer solchen Einrichtung durchgeführt werden (siehe Kapitel 5.2).

Nach diesem Zeitraum wird ein Zuschuss für die Zeit gezahlt, für die Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen zustehen.

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

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

seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.

Für Beschäftigte, bei denen auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall § 13 Absatz 3 TVÜ-L angewendet wurde, bleibt diese Regelung bis zum Ende des am 1. Januar 2026 bestehenden Beschäftigungsverhältnisses gültig.

8.9 Jubiläumsgeld

Beschäftigte erhalten gemäß § 23 Absatz 2 TVöD-VKA ein Jubiläumsgeld.

Das Jubiläumsgeld beträgt bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 TVöD-VKA) von

25 Jahren	350,00 EUR,
40 Jahren	500,00 EUR,

und wird auch Teilzeitbeschäftigten in voller Höhe gewährt. Es ist steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Anlässlich ihres Dienstjubiläums erhalten Mitarbeitende einen Tag Dienstbefreiung nach § 29 Absatz 1 Buchstabe d TVöD-VKA.

8.10 Sterbegeld

Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten (oder Lebenspartner) oder den Kindern ein Sterbegeld gemäß § 23 Absatz 3 TVöD-VKA gewährt.

Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate in einer Summe das Entgelt der/des Verstorbenen gezahlt.

9. Betriebliche Altersvorsorge

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

9.1 Zusatzversorgung

Nach § 25 TVöD-VKA haben Mitarbeitende Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV).

Die jeweilige Zusatzversorgungskasse bestimmt sich seit 01.01.2020 nach dem Kirchenkreis, welchem die Arbeitgeberin angehört. Für ab diesem Zeitpunkt neu abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse sind das:

- a) Evangelische Zusatzversorgungskasse in Darmstadt für den Kirchenkreis Schmalkalden und den ehemaligen Bereich Kirchenkreis Gelnhausen des Kirchenkreises Kinzigtal,
- b) Zusatzversorgungskasse für die Gemeinden und Gemeindeverbände in Wiesbaden für den ehemaligen Bereich Kirchenkreis Schlüchtern des Kirchenkreises Kinzigtal,
- c) Zusatzversorgungskasse für die Gemeinden und Gemeindeverbände des Regierungsbezirks Kassel für die Kirchenkreise Kaufungen, Wolfhagen und den Stadtkirchenkreis Kassel,
- d) Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in Karlsruhe für alle anderen Kirchenkreise und die Landeskirche.

Für Arbeitsverhältnisse, die bereits vor diesem Stichtag bestanden, gelten noch andere Zuordnungen.

Nach den Satzungen der jeweiligen Zusatzversorgungskassen setzt die Pflichtversicherung voraus, dass die Beschäftigten:

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

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

Für die im Kirchenkreis Schmalkalden tätigen über 50-jährigen kirchlichen Mitarbeitenden wurde ab 1. Januar 1997 eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung wie für die östlichen Gliedkirchen der EKD eingeführt. Die Mitarbeitenden, die nicht unter die vom Landeskirchenamt erlassene besondere Ordnung über die Kirchliche Altersversorgung (KAV) vom 17. Dezember 1996 ([RS 520](#)) fallen, werden bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse Darmstadt durch Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung durch die Landeskirche versichert. Die Mitarbeitenden, die unter den Geltungsbereich der KAV fallen, erhalten Kirchliche Altersversorgung nach dieser Ordnung.

9.2 Entgeltumwandlung

Seit 2002 haben Beschäftigte einen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung, wenn der maßgebliche Tarifvertrag dies vorsieht. Entgeltumwandlung bedeutet, dass Teile des künftigen Entgelts oder Sonderzahlungen in so genannte Anwartschaften auf Betriebliche Altersvorsorge umgewandelt werden. Die Arbeitgeberin bestimmt, in welchem Durchführungsweg die Mittel eingesetzt werden sollen.

Die ARK hat durch die „Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung“ die Möglichkeit für eine Entgeltumwandlung der kirchlichen Mitarbeitenden beschlossen ([Anlage 6](#) zum TVöD-VKA-Anwendungsbeschluss).

Der steuerfreie Höchstbetrag für Beiträge der Arbeitgeberin zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung liegt inzwischen bei acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG). 2026 beträgt der steuerfreie Höchstbetrag damit 8.112 EUR. Der frühere, zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 EUR wurde abgeschafft. Der sozialversicherungsfreie Höchstbetrag liegt immer noch bei vier Prozent. Dieser Betrag ist 2026 bis zu einer Höhe von 4.056 EUR jährlich steuer- und sozialabgabenfrei.

Nach der Arbeitsrechtlichen Regelung (Anlage 6 Absatz 6 TVöD-VKA-Anwendungsbeschluss) zur Entgeltumwandlung zahlt die Arbeitgeberin einen Zuschuss in Höhe des gesetzlichen Mindestzuschussbetrags in Höhe von derzeit 15% des umgewandelten Beitrags zu der betrieblichen Altersvorsorge, sofern von der sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht wird und die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter krankenversicherungspflichtig ist.

Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die am 1. Januar 2026 schon bestehen, wird die Zuschussanpassung in der Form umgesetzt, dass der bisherige von den Beschäftigten umgewandelte Betrag um die Differenz des bisherigen zum neuen Arbeitgeberzuschuss erhöht wird, wobei der Gesamtbeitrag gleichbleibt. Sofern die betreffenden Beschäftigten diesem Verfahren widersprechen, wird der Gesamtbeitrag im gleichen Umfang gesenkt.

Die Entgeltumwandlung ist für die Beschäftigten in der Landeskirche grundsätzlich möglich. Neben der Entgeltumwandlung bei einer Zusatzversorgungskasse, ist diese mit den nachfolgend

genannten und ausschließlich zugelassenen Lebensversicherungsunternehmen möglich:

- Allianz Lebensversicherungs-AG
- Alte Leipziger Lebensversicherungsverein a.G.
- VRK Lebensversicherung AG.

Bei Interesse an der Möglichkeit der Entgeltumwandlung gibt der jeweilige Anstellungsträger bzw. die zuständige Personalverwaltung Auskunft.

10. Freistellung von der Arbeit

10.1 Erholungsurlaub

Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach Maßgabe der tariflichen (§§ 26ff. TVöD-VKA) oder gesetzlichen (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG) Bestimmungen.

Die Dauer des Urlaubs für die Beschäftigten richtet sich nach § 26 TVöD-VKA und beträgt 30 Tage je Kalenderjahr, ab 2027 31 Tage.

Für Beschäftigte, die bereits seit 31. Dezember 2013 in einem Arbeitsverhältnis bei einer kirchlichen Arbeitgeberin der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck stehen und die bis einschließlich 31. Dezember 2019 das 50. Lebensjahr vollendet haben, beträgt der Urlaubsanspruch abweichend von § 26 Absatz 1 Satz 2 TVöD 33 Arbeitstage bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses, ein Wechsel zu einer anderen kirchlichen Arbeitgeberin innerhalb der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck ist dabei unschädlich.

Scheiden Beschäftigte aus dem Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres aus, erhalten sie für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des o. g. Urlaubsanspruchs. Gemäß § 5 Absatz 1 Buchstabe c BUrlG steht den Beschäftigten aber der volle gesetzliche Urlaubsanspruch zu, wenn sie nach erfüllter

Wartezeit im zweiten Halbjahr des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.

Wartezeit

Der Urlaubsanspruch kann gemäß § 4 BUrlG erst nach Ablauf von sechs Monaten (bei Jugendlichen drei Monaten) nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass die Beschäftigten vorher ausscheiden.

Teilung und Übertragung des Urlaubs

Der Erholungsurlaub kann auch in Teilen genommen werden, soll aber grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Ein Urlaubsteil soll mindestens zwei Wochen betragen.

Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres anzutreten. Kann er wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis 31. Mai anzutreten. Wird der Urlaub innerhalb dieser Fristen nicht angetreten, verfällt der Anspruch.

Aufgrund einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts verfällt der gesetzliche Urlaubsanspruch (20 Arbeitstage bei einer Fünftagewoche) nicht mehr zum Ende des Kalenderjahres oder der Übertragungsfristen, sondern erst 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres, wenn die Beschäftigten aufgrund von dauerhafter Erkrankung den Urlaub nicht nehmen konnten. Gleiches gilt auch für den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX.

Nach der neuesten Rechtsprechung des BAG muss die Arbeitgeberin den tatsächlichen Urlaubsstand und bereits vereinbarte Urlaubszeiträume der Beschäftigten prüfen, um festzustellen, in welchem Umfang noch offene Urlaubsansprüche bestehen und diese darauf hinweisen, wann diese Ansprüche verfallen würden. Die Antragstellung obliegt dann den Beschäftigten.

Erkrankung während des Urlaubs

Erkrankten Beschäftigte während des Urlaubs (§ 9 BUrlG) und wird dies unverzüglich (in der Regel am ersten Krankheitstag)

angezeigt, so werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. Zur Verlängerung des Urlaubs bedarf es einer neuen Genehmigung.

10.2 Zusatzurlaub für schwerbehinderte und behinderte Menschen

Schwerbehinderte Menschen sind nach § 2 SGB IX Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50. Sie haben nach § 208 SGB IX Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit der schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Gleichgestellte behinderte Menschen haben aber gemäß § 151 Absatz 3 SGB IX keinen Anspruch auf Zusatzurlaub.

Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten mit einem GdB von wenigstens 25 und höchstens 49 kann wegen einer durch die Behinderung bedingten Erholungsbedürftigkeit nach § 13 HUrlVO Zusatzurlaub bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt werden. Diese Möglichkeit besteht für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis in den Anwendungsbereich des TVöD-VKA fallen seit dem 1. Januar 2026 nicht mehr.

Weiteres zur Schwerbehinderteneigenschaft siehe in Kapitel 19.

10.3 Sonderurlaub

Für Beschäftigte gibt es die Möglichkeit bei Vorliegen eines wichtigen Grundes Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Entgelts zu

erhalten, sofern die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten (§ 28 TVöD-VKA).

10.4 Arbeitsbefreiung (§ 29 TVöD-VKA)

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

1. Beschäftigte werden nur zu folgenden Anlässen in nachstehendem Ausmaß unter Fortzahlung des Entgelts nach den tariflichen Vorschriften sowie den ergänzenden kirchlichen Sonderregelungen (TVöD-VKA-Anwendungsbeschluss) dazu von der Arbeit freigestellt:

- kirchliche Trauung oder öffentliche Segnung eingetragener Lebens-partnerschaft der Beschäftigten 1 Arbeitstag
- Taufe oder Konfirmation eines Kindes der Beschäftigten 1 Arbeitstag
- Niederkunft der Ehefrau/eingetragenen Lebenspartnerin 1 Arbeitstag
- Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der/des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin/Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage
- Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort 1 Arbeitstag
- beim 25- und 40-jährigen Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag

- bei schwerer Erkrankung eines Angehörigen, soweit dieser in demselben Haushalt lebt
1 Arbeitstag im Kalenderjahr
- bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat
bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
- bei schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn die Beschäftigten aus diesem Grund die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen
bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
- Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,
erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

In den Fällen der schweren Erkrankung erfolgt eine Freistellung nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit der Beschäftigten bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

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

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

3. Für die Teilnahme von Beschäftigten als gewählte oder berufene Vertretungspersonen an Tagungen kirchlicher Gremien soll Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
4. Die Arbeitgeberin kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.
In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

Für den Sozial- und Erziehungsdienst bestehen Sonderregelungen zu Umwandlungs- und Regenerationstagen. Auskünfte hierzu erteilt die zuständige Personalverwaltung.

10.5 Zeitwertkonten

Gemäß des 53. Änderungsbeschlusses des TV-L vom 14. November 2024 konnten Zeitwertkonten nur noch bis zum 31. Dezember 2024 abgeschlossen werden. Seit dem 1. Januar 2025 sind keine neuen Vereinbarungen über Zeitwertkonten mehr möglich.

Zeitwertkonten, die am 1. Januar 2025 bereits bestanden, werden nach den Regelungen der [Anlage 8](#) zum TV-L-Anwendungsbeschluss (Arbeitsrechtliche Regelung zur Vereinbarung von Zeitwertkonten vom 28. September 2017) weitergeführt, die für diesen Zeitraum weiter Anwendung findet.

10.6 Bildungsurlaub

Bildungsurlaub ist ein Anspruch aller Beschäftigten auf Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an einer anerkannten Veranstaltung der politischen Bildung, der beruflichen Weiterbildung

oder Ehrenamtsschulung. Die Freistellung erfolgt auf Grundlage des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes (HBUG), für Mitarbeitende in Schmalkalden nach dem Thüringer Bildungsurlaubsgesetz (ThürBfG).

Der Anspruch auf Bildungsurlaub wird erstmals erworben, wenn das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht.

Der Umfang des Bildungsurlaubs beträgt i. d. R. fünf Tage jährlich. Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tage wöchentlich gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch, abhängig von den Wochenarbeitstagen.

Für die Dauer der Teilnahme einer anerkannten Bildungsurlaubsveranstaltung zahlt die Arbeitgeberin das Entgelt weiter. Alle anfallenden Seminargebühren sind von den Mitarbeitenden selbst zu tragen.

Der Arbeitgeberin ist so früh wie möglich, jedoch spätestens sechs Wochen vor Beginn der Veranstaltung der geplante Bildungsurlaub mitzuteilen. Für Beschäftigte in Thüringen gelten die abweichenden Regelungen des ThürBfG.

Stehen dringende betriebliche Erfordernisse entgegen oder haben bereits im laufenden Kalenderjahr mehr als ein Drittel der Beschäftigten des Betriebes an anerkannten Bildungsveranstaltungen teilgenommen, braucht die Arbeitgeberin den Bildungsurlaub nicht zu gewähren.

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

In beiden Fällen ist die Ablehnung der Arbeitgeberin den Beschäftigten so frühzeitig wie möglich mitzuteilen.

10.7 Pflegezeit

Beschäftigte, Auszubildende und Berufspraktikanten haben nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) Anspruch auf Pflegezeit. Es gibt drei Möglichkeiten der Freistellung:

Im akuten Pflegefall: Kurzzeitige Freistellung von bis zu zehn Arbeitstagen ohne Entgelt (§ 2 PflegeZG), Beschäftigte können ein Pflegeunterstützungsgeld (Lohnersatzleistung) bei der Pflegekasse beantragen. Es besteht keine Ankündigungsfrist.

Pflegezeit: (teilweise oder vollständige Freistellung)

Sowohl bis zu sechs Monate Pflegezeit für die häusliche Pflege und Betreuung einer/eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen, als auch bis zu drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase. Beschäftigte können ein zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben erhalten (§ 3 PflegeZG). Die Ankündigungsfrist beträgt zehn Tage.

Familienpflegezeit: (teilweise oder vollständige Freistellung) über die Dauer von sechs Monaten hinaus bis zu 24 Monate für die häusliche Pflege und für die Betreuung einer/eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Auch hier kann man ein zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben erhalten (§§ 2 und 3 FPfZG). Die Ankündigungsfrist beträgt acht Wochen.

Für jedes der drei Zeitmodelle besteht ab der Ankündigung (höchstens zwölf Wochen vorher) bis zum Ende der Pflegezeit Kündigungsschutz.

Zu allen weiteren Voraussetzungen und rechtlichen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis geben die Kirchenkreisämter Auskunft.

11. Mutterschutz und Elternzeit

11.1 Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle Frauen in einem Arbeits-, Ausbildungsverhältnis oder Studium in der Bundesrepublik Deutschland. Mit diesem Gesetz werden sowohl der Schutz einer Mitarbeiterin vor und nach der Niederkunft als auch ihr Einkommen und der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gesichert.

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

Dazu gehört z. B.

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

Ähnliche Schutzvorschriften gelten auch für stillende Mütter.

Die Schutzfristen, in denen die Betroffene nicht beschäftigt werden darf, betragen vor der Entbindung sechs Wochen (Ausnahmen möglich) und danach acht - bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf - Wochen (keine Ausnahmen möglich).

Wird vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung ärztlich eine Behinderung des Kindes festgestellt, kann auf Antrag die Schutzfrist auf zwölf Wochen ab der Entbindung verlängert werden.

Das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung verlängert sich bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen (muss von einem Arzt oder einer Hebamme bescheinigt sein) außerdem um den Zeitraum, der von der vorgeburtlichen Schutzfrist nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Seit dem 1. Juni 2025 gelten gem. § 3 Abs. 5 Mutterschutzgesetz nach einer Fehlgeburt je nach bisheriger Dauer unterschiedliche Schutzfristen: Bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche beträgt die Schutzfrist zwei Wochen, ab der 17. Schwangerschaftswoche sechs Wochen und ab der 20. Schwangerschaftswoche acht Wochen.

Während der Schutzfristen erhält die Beschäftigte nach §§ 19 und 20 MuSchG Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse und einen Arbeitgeber-Zuschuss, so dass in der Summe ihr Netto-Entgelt gleichbleibt. Während der Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche, bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten (§ 17 MuSchG) nach der Entbindung steht die Beschäftigte unter besonderem Kündigungsschutz. Eine Kündigung durch die Arbeitgeberin ist daher nur in wenigen besonderen Fällen erlaubt; die Mitarbeiterin selbst dagegen kann in dieser Zeit ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist kündigen.

11.2 Elternzeit

Anspruch auf Elternzeit hat, wer mit einem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht, in einem Haushalt lebt und das Kind selbst betreut und erzieht. Näheres zu den Anspruchsvoraussetzungen und sonstige Regelungen finden sich im BEEG.

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

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

Wer Elternzeit nach Maßgabe des BEEG beanspruchen will, muss sie spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich von der Arbeitgeberin verlangen.

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

Ein Teil der Elternzeit von bis zu 24 Monaten kann auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden, soll diese Zeit dann in Anspruch genommen werden, ist das spätestens 13 Wochen vorher mitzuteilen.

Während der Elternzeit ist bei Beschäftigten gemäß § 15 Absatz 4 BEEG eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 32 Stunden wöchentlich zulässig (elterngeldunschädliche Tätigkeit, siehe auch Kapitel 3.6.3).

Vor der Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Anstellungsträger muss die beurlaubende Anstellungsträgerin ihre Zustimmung erklären.

Auch während der Elternzeit darf von der Arbeitgeberin nur in wenigen, besonderen Fällen gekündigt werden; Beschäftigte können das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit kündigen.

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

Der Erholungsurlaub kann bei Beschäftigten für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt werden (§ 17 BEEG).

12. Sonstige Leistungen

12.1 Beihilfen

Für Beschäftigte und Auszubildende gilt die [Arbeitsrechtliche Regelung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen im Bereich der EKKW](#) vom 4. Februar 2026. Nach diesem Beschluss ist die Hessische Beihilfeverordnung (HBeihVO) mit einigen Änderungen anzuwenden.

Beschäftigte und Auszubildende, die nach dem 1. November 2003 eingestellt wurden, haben keinen Anspruch auf Beihilfe.

Personen, die zu diesem Stichtag und seitdem ununterbrochen im kirchlichen oder öffentlichen Dienst beschäftigt und in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, werden grundsätzlich auf die Leistungen der Krankenkasse verwiesen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann jedoch zusätzlich ein Beihilfeanspruch bestehen.

Weiterhin besteht ein Beihilfeanspruch für freiwillig versicherte Beschäftigte sowie privatversicherte Beschäftigte, die aufgrund ihres Beschäftigungsverhältnisses einen Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag erhalten.

Über Art und Umfang des Beihilfeanspruchs informiert Sie die Beihilfeabteilung des Landeskirchenamtes.

12.2 Reisekosten

Die Gewährung von Reisekosten für Beschäftigte richtet sich gemäß § 23 Absatz 4 TV-L nach der [Verordnung über die Fahrt- und Reisekostenvergütung für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in der EKKW](#) (Reisekosten-VO) und den dazu erlassenen [Ausführungsbestimmungen](#). Es wird auf die [Rundverfügung R 232 vom 7. September 2022](#) hingewiesen. Soweit die Reisekosten-VO keine eigene oder abweichende Regelung enthält, gelten die Vorschriften für die

Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen in der jeweils gültigen Fassung.

- Dienstreisen oder Dienstgänge müssen von der dafür zuständigen Stelle angeordnet oder vor deren Antritt genehmigt werden.
- Dienstreisen sind vorrangig mit öffentlichen Verkehrsmitteln durchzuführen.
- Bei Nutzung anderer Verkehrsmittel werden Kilometerpauschalen nach Maßgabe des [§ 6 des Hessischen Reisekostengesetzes](#) erstattet.
- Mitnahmeentschädigungen werden nicht gezahlt.
- Das Tagegeld für mehrtägige Dienstreisen richtet sich nach den Regelungen des [§ 9 Absatz 4a Satz 3 des Einkommensteuergesetzes](#).
- Tagegeld wird für eintägige Dienstreisen nicht gewährt.

Die Reisekostenvergütung umfasst im Wesentlichen

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

Dienstreisende können die Erstattung ihrer Reisekosten schriftlich oder elektronisch innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach der Dienstreise beantragen. Die Frist beginnt grundsätzlich am Tag nach dem Ende der Dienstreise.

Wird die Bereitstellung einer dienstlichen BahnCard beantragt, sind die im Gültigkeitszeitraum geplanten Dienstreisen nachzuweisen.

12.3 Vorschüsse

Ein unverzinslicher Vorschuss kann Beschäftigten auf Antrag gewährt werden, wenn durch besondere Umstände unabwendbare Ausgaben entstehen. Für die Beantragung ist ein formloser Antrag an die Anstellungsträgerin zu stellen, die einzelnen Antragsgründe sowie weitere Voraussetzungen sind in den [„Richtlinien für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen“](#) vom 6. Dezember 2016 aufgeführt.

Die Höhe des Vorschusses ist auf das Doppelte des monatlichen (Brutto-)Entgelts, höchstens jedoch 2.600,00 EUR begrenzt. Der Vorschuss wird nach Auszahlung vom monatlichen Entgelt in bis zu 20 gleichen Raten einbehalten.

12.4 Fahrradleasing

Die ARK hat in ihrem Beschluss vom 2. Mai 2024 entschieden, den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für das Leasing von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst analog anzuwenden. Der entsprechende Anwendungsbeschluss ist am 1. Oktober 2024 in Kraft getreten. Neben dem Fahrrad können auch Zusatzleistungen des Leasinggebers, wie Versicherungen, sowie fest verbautes Zubehör mitgeleast werden. Die Beschäftigten können aus dem Angebot des Leasinggebers ein Fahrrad auswählen, dessen Gesamtwert inklusive leasingfähigem Zubehör 7.000,00 EUR nicht überschreitet.

Während der Leasingdauer stellt die Arbeitgeberin das Fahrrad zur dienstlichen und privaten Nutzung bereit. Die Mindestlaufzeit des Vertrags entspricht der Leasingdauer, jedoch maximal 36 Monate. Eine vorzeitige Beendigung ist nur aus wichtigem Grund möglich.

Die Entgeltumwandlung beginnt mit der ersten Entgeltzahlung nach Übernahme des Fahrrads und endet mit dem Ablauf des Monats, der auf die vereinbarte Laufzeit folgt. Jeder Beschäftigte kann jeweils nur ein Fahrrad über dieses Modell leasen.

Für den Anwendungsbereich des TVöD-VKA gilt die [Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings](#) (Anlage 8 zum TVöD-VKA-Anwendungsbeschluss).

13. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

13.1 Automatischer Ablauf

Erreichen der Altersgrenze

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter (z. Zt. 67 Jahre) zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet haben (§ 33 Absatz 1 Buchstabe a TVöD-VKA).

Das Erreichen der Regelaltersrente (65. Lebensjahr + x) gemäß § 235 Absatz SGB VI ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen:

Jahrgang	Anhebung auf
1958	66 Jahre
1959	66 Jahre 2 Monate
1960	66 Jahre 4 Monate
1961	66 Jahre 6 Monate
1962	66 Jahre 8 Monate
1963	66 Jahre 10 Monate
1964	67 Jahre

Für Lehrkräfte gilt, dass das Arbeitsverhältnis am Schluss des Schulhalbjahres (31.01. bzw. 31.07.) endet, in dem die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht wird.

Befristete Arbeitsverhältnisse nach § 30 TVöD-VKA und § 14 TzBfG

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

Verminderte Erwerbsfähigkeit

Wird festgestellt, dass die/der Beschäftigte dauerhaft teilweise oder voll erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid des Rentenversicherungsträgers zugestellt wird, § 33 Absatz 2 Satz 1 TVöD-VKA.

Wird die Erwerbsminderungsrente lediglich für einen begrenzten Zeitraum gewährt, ruht das Arbeitsverhältnis für diese Zeit (§ 33 Absatz 2 Satz 5 TVöD-VKA).

13.2 Vertragsmäßige Beendigung

Das Arbeitsverhältnis kann durch einen Auflösungsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen gemäß § 33 Absatz 1 Buchstabe b TVöD-VKA jederzeit beendet werden.

Nach § 623 BGB muss der Auflösungsvertrag schriftlich geschlossen werden. Er unterliegt nicht der Mitbestimmung nach dem MVG.EKD.

13.3 Kündigung

Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung und kann sowohl von der Arbeitgeberin als auch von den Beschäftigten ausgesprochen werden.

Gemäß § 623 BGB bedürfen auch Kündigungen der Schriftform. Aus der Kündigung muss zweifelsfrei hervorgehen, wann das Arbeitsverhältnis beendet sein soll.

13.3.1 Ordentliche Kündigung

Bei einer Kündigung von Beschäftigten sind die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) zu beachten, für die Kündigungsfristen ist § 34 TVöD-VKA maßgebend.

Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (nach § 34 Absatz 3 Sätze 1 und 2 TVöD-KKA)

bis zu 1 Jahr	1 Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und unter die Regelungen des Tarifgebiets West fallen, können nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren durch die Arbeitgeberin nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

Die ordentliche Kündigung durch die Arbeitgeberin bedarf nach der Probezeit gemäß § 42 Buchstabe b Mitarbeitendenvertretungsgesetz (MVG.EKD) der vorherigen Zustimmung der zuständigen Mitarbeitendenvertretung.

13.3.2 Außerordentliche Kündigung

Arbeitgeberin und Beschäftigte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer den Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann (§ 626 BGB).

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

Als Gründe für eine fristlose Kündigung wurden von der Rechtsprechung z. B. anerkannt: Urkundenfälschung, Betrug, Diebstahl, Bedrohung, Beleidigung, Arbeitsverweigerung, Androhung einer Krankheit, Arbeitszeitbetrug, Vorteilsannahme, schwere Straftaten.

Weitere Gründe für eine außerordentliche Kündigungen sind der Austritt aus der evangelischen Kirche, sofern die Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche für die Stelle vorausgesetzt wird (siehe Kapitel 1.6) oder ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche und ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt.

Die Mitarbeitendenvertretung hat bei außerordentlichen Kündigungen gemäß § 46 Buchstabe b MVG.EKD ein Mitberatungsrecht.

13.3.3 Änderungskündigung

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

Bei einer solchen „Änderungskündigung“ ist mit der Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses das Angebot verbunden, das Arbeitsverhältnis zu anderen Vertragsbedingungen fortzusetzen. Geht eine Seite nicht auf dieses Angebot ein, ist das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist beendet.

Die Änderungskündigung durch die Arbeitgeberin bedarf - wie bei einer Beendigungskündigung - der vorherigen Zustimmung der zuständigen Mitarbeitendenvertretung.

14. Zeugnis (§ 35 TVöD-VKA)

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Beschäftigte Anspruch auf Ausstellung eines schriftlichen Zeugnisses, das über Art und Dauer der Tätigkeit Auskunft geben und sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (sog. „qualifiziertes Zeugnis“).

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

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

15. Ausschlussfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

Gemäß § 37 TVöD-VKA verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder von der Arbeitgeberin in Textform (z. B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden, soweit einzelne anzuwendende Tarifvorschriften nichts anderes bestimmen.

Darunter fallen z. B. Entgeltansprüche, Freizeitausgleich, Urlaubsabgeltung aber auch Schadensersatz- oder Darlehensansprüche der Arbeitgeberin.

Allerdings gilt diese Frist nicht, wenn unabdingbare Ansprüche (z. B. nach dem Mindestlohngesetz) bestehen.

16. Mitarbeitendenvertretungsrecht der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

Das Mitarbeitendenvertretungsrecht der EKKW unterliegt den Bestimmungen des Kirchengesetzes über die Mitarbeitendenvertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 20. Januar 2024 ([Mitarbeitendenvertretungsgesetz – MVG.EKD](#)), einzelne Bereiche sind für unsere Landeskirche speziell geregelt.

Danach werden für die Mitarbeitenden in der EKKW Mitarbeitendenvertretungen grundsätzlich auf Kirchenkreisebene gebildet. Ausnahmen für große Dienststellen oder Zusammenschlüsse von Dienststellen sind aber möglich. Weitergehende besondere Einzelheiten hierzu regelt ein [Ausführungsgesetz zum MVG.EKD](#)

Die Anzahl der Mitglieder der jeweiligen Mitarbeitendenvertretung richtet sich gemäß § 8 MVG.EKD nach der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter (WB) der betreffenden Dienststelle. Danach besteht eine Mitarbeitendenvertretung aus mindestens einem Mitglied (5 – 15 WB) bis zu in Ausnahmefällen über 15 Personen (mehr als 2.000 WB).

Mitarbeitende im Sinne des Gesetzes sind nach § 2 MVG.EKD alle in einem Dienst- und Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung beschäftigten Personen der betreffenden Dienststelle, außer Pfarrerinnen und Pfarrern oder im pfarramtlichen Vorbereitungsdienst stehende Personen sowie Mitglieder des Landeskirchenamtes.

Die Wahlberechtigung setzt voraus, dass eine Person Mitarbeitende im Sinne der genannten Definition ist und das 18. Lebensjahr vollendet hat. Ausdrücklich nicht wahlberechtigt sind dagegen Mitarbeitende, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und noch für wenigstens drei weitere Monate beurlaubt sind oder Mitglieder der Dienststellenleitung sind.

Eine Person ist jedoch nur dann wählbar, wenn sie die Kriterien der Wahlberechtigung erfüllt und seit mindestens sechs Monaten der Dienststelle angehört.

Die Wahl zur Mitarbeitendenvertretung ist gleich, frei, geheim und unmittelbar nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl durchzuführen, die Amtszeit der gewählten Mitarbeitendenvertretung beträgt vier Jahre. Konkrete Details des Wahlverfahrens sind der [Wahlordnung zum MVG.EKD](#) zu entnehmen.

Die Mitarbeitendenvertretungen nehmen die Interessen der Mitarbeitenden gegenüber den Dienststellenleitungen wahr. Dabei arbeiten die Mitarbeitendenvertretung und die Dienststellenleitung im Sinne der Präambel und der §§ 33ff. MVG.EKD vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen und verpflichten sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch die geschaffene Dienstgemeinschaft zur gegenseitigen Unterstützung.

16.1 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung

Nach § 35 MVG.EKD hat die Mitarbeitendenvertretung die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeitenden zu fördern. Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten. Unbeschadet des Rechts der einzelnen Mitarbeitenden, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitendenvertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung der Mitarbeitenden, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.

Die Mitarbeitendenvertretung soll insbesondere

- Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitenden dienen,
- dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Dienstvereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,

- Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitenden entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
- die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen, einschließlich des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX), und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in der Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit eintreten,
- für die Gleichstellung und die Gemeinschaft in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
- die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern,
- die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern überwachen,
- die Integration ausländischer Mitarbeitenden fördern,
- Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

Mindestens einmal im Laufe des Jahres hat die Mitarbeitendenvertretung alle Mitarbeitenden der betroffenen Dienststellen zu einer Mitarbeitendenversammlung einzuladen und einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

Sie sind für die Teilnahme an der Mitarbeitendenversammlung von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Die Fahrtkosten von der Beschäftigungsstelle zum Tagungsort der Mitarbeitendenversammlung werden von der Dienststelle erstattet. Bei Mitarbeitendenversammlungen, die außerhalb der regulären Arbeitszeit stattfinden, sind den Mitarbeitenden bei Anreise vom Wohnort zum Tagungsort entsprechend die Fahrtkosten zu erstatten.

Die Mitglieder und Vorsitzenden der Mitarbeitendenvertretungen sind den Kirchenkreis- und Stadtkirchenämtern, den Dekanaten sowie der Landeskirchlichen Mitarbeitendenvertretung bekannt. Ihre Namen und Anschriften können dort erfragt werden.

16.2 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung

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

- Die Mitbestimmung nach § 38 MVG.EKD schließt grundsätzlich aus, dass Maßnahmen vollzogen werden, bevor die Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung vorliegt oder die Einigungsstelle gemäß §36a entschieden hat; das bedeutet auch, dass eine solche Maßnahme ohne Mitarbeitendenvertretungsbeteiligung unwirksam ist. Hierunter fallende Tatbestände aus dem Bereich der allgemeinen personellen sowie organisatorischen und sozialen Bereich ergeben sich aus den §§ 39 und 40 MVG.EKD.
- Die eingeschränkte Mitbestimmung nach § 41 MVG.EKD stellt darauf ab, dass in den entsprechenden Fällen die Mitarbeitendenvertretung ihre Zustimmung nur dann versagen kann, wenn das Vorhaben gegen geltende Rechtsvorschriften, Verträge, Dienstvereinbarungen etc. verstößt, Mitarbeitende ohne rechtfertigenden sachlichen oder dienstlichen Grund benachteiligt werden, oder die Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt. Hierunter fallende Tatbestände aus dem Bereich der Personalangelegenheiten ergeben sich aus den §§ 42 und 43 MVG.EKD.
- Die Mitberatung nach § 45 MVG.EKD betrifft Fälle, in denen die Mitarbeitendenvertretung im Vorfeld einer beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig von deren Durchführung in Kenntnis gesetzt wird und sie ihren Erörterungsbedarf dazu innerhalb von zwei Wochen anmeldet. Die Nichtbeachtung des Mitberatungsrechtes führt zur Unwirksamkeit der betroffenen Maßnahme.
Hierunter fallende Tatbestände ergeben sich aus § 46 MVG.EKD.

16.3 Gesamtausschuss der Mitarbeitendenvertretungen

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitendenvertretungen (§ 54 MVG.EKD) wird für den gesamten Bereich der EKKW von den Vorsitzenden aller Mitarbeitendenvertretungen für die Dauer einer Wahlperiode gewählt und als „Landeskirchliche Mitarbeitendenvertretung“ bezeichnet. Sie besteht aus sieben Personen und wählt aus ihrer Mitte eine vorsitzende und eine stellvertretende vorsitzende Person.

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

Die Landeskirchliche Mitarbeitendenvertretung erörtert ferner arbeits-, dienst- und mitarbeitendenvertretungsrechtliche Fragen grundsätzlicher Bedeutung und nimmt die Beteiligungsrechte nach §§ 39 und 40 MVG.EKD wahr, wenn ein konkreter Beteiligungstatbestand landeskirchenweit geregelt werden muss.

Darüber hinaus hat die Landeskirchliche Mitarbeitendenvertretung die Möglichkeit, zu den vom Rat der Landeskirche und vom Landeskirchenamt vorbereiteten allgemeinen Regelungen des Arbeits- und Dienstrechts der kirchlichen Mitarbeitenden im Bereich der EKKW Stellung zu nehmen, bei Gesetzgebungsverfahren ist die Synode vor der Beschlussfassung über eine Stellungnahme der Landeskirchlichen Mitarbeitendenvertretung zu informieren.

Über die Berufung der/des Vorsitzenden und der Benennung von Beisitzenden des Kirchengengerichts für Mitarbeitendenvertretungsrechtliche Verfahren (s. u.) ist mit der Landeskirchlichen Mitarbeitendenvertretung Einvernehmen zu erzielen.

16.4 Das Schlichtungsverfahren

Im Rahmen des Mitarbeitendenvertretungsrechts kann in strittigen Fällen das Kirchengericht für mitarbeitendenvertretungsrechtliche Streitigkeiten angerufen werden.

Das Kirchengericht ist mit drei Personen besetzt: je ein:e Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter:in und als Vorsitzende eine Person, die die Befähigung zum Richteramt hat und nicht bei der EKKW beschäftigt ist. Alle werden durch die Landessynode berufen, die Amtszeit beträgt sechs Jahre.

Im Rahmen seiner Zuständigkeit nach § 60 MVG.EKD entscheidet das Kirchengericht z. B. über die Rechtmäßigkeit der Beteiligung oder Unwirksamkeit einer Maßnahme, ersetzt nicht erteilte Zustimmungen oder unterbreitet einen Vermittlungsvorschlag.

Die Entscheidungen des Kirchengerichts sind verbindlich, wenn nicht erfolgreich Beschwerde bei dem Kirchengerichtshof der EKD eingelegt wird.

Nach § 36a MVG.EKD ist auf Antrag der Mitarbeitendenvertretung oder der Dienststellenleitung für die Dienststelle eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitendenvertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten zu bilden.

Die Einigungsstelle entscheidet nach einer nicht öffentlichen, mündlichen Verhandlung durch Spruch und ersetzt damit eine Einigung zwischen der Mitarbeitendenvertretung und der Dienststellenleitung.

17. Beschäftigte mit besonderen rechtlichen Regelungen

17.1 Jugendliche

Für Jugendliche vom 15. bis 18. Lebensjahr sind gemäß dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) z. B. besondere, eingeschränkte Arbeitszeiten zu beachten, auch müssen sie für die Teilnahme am Berufsschulunterricht von der Arbeit freigestellt werden.

An Samstagen und Sonntagen dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Zulässig sind eingeschränkte Ausnahmen nach dem JArbSchG; in diesem Fall sollten jeder zweite Sonntag und zwei Samstage im Monat beschäftigungsfrei bleiben, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.

Werden Jugendliche am Samstag oder Sonntag beschäftigt, ist ihnen die fünf-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. Der Urlaub soll Berufsschüler:innen in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

17.2 Schwerbehinderte und gleichgestellte Behinderte

Das Schwerbehindertenrecht im SGB IX umfasst alle gesetzlichen Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Das Ziel des Gesetzes ist die Verbesserung der Chancen der schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben, welche durch besondere Regelungen gefördert werden sollen.

Dazu gehören z. B. Geldleistungen an Arbeitgebende durch die Agenturen für Arbeit oder die Integrationsämter, um eine Einstellung oder die behinderungsgerechte Beschäftigung an einem besonders ausgestatteten Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Schwerbehinderte Menschen dürfen wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden. Sie haben Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist und Anspruch auf fünf Tage zusätzlichen Urlaub im Kalenderjahr. Hierzu wird auf die Erläuterungen unter Kapitel 10.2 verwiesen.

Schwerbehinderte Menschen stehen unter besonderem Kündigungsschutz. Sechs Monate nach Beginn der Beschäftigung darf ihnen nur gekündigt werden, wenn (neben der erforderlichen Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung) das Integrationsamt und die beauftragte Person der Arbeitgebenden für Schwerbehinderte der Kündigung zugestimmt haben.

19. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Nach den Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes tragen Unternehmen die Gesamtverantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Bezogen auf eine Kirchengemeinde steht somit der Kirchenvorstand in der Verantwortung. Einige Verantwortlichkeiten, wie z. B. die Unterweisung der Beschäftigten über die Gefährdungen am Arbeitsplatz, können schriftlich an zuverlässige und fachkundige Personen, z. B. Kindergartenleitung oder Pflegedienstleitung delegiert werden. Grundsätzlich haben Arbeitgebende gegenüber den Beschäftigten (und Ehrenamtlichen) eine Fürsorgepflicht. Sicherheitswidrige Weisungen dürfen nicht erteilt werden. Arbeitgebende sind verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Sie haben die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei haben sie eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

Zu den erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes gehören u. a. die

- Beurteilung der Arbeitsbedingungen einschließlich einer Ergebnissicherung
- Unterweisung der Beschäftigten
- Organisation der Erste Hilfe, Maßnahmen zur Brandverhütung, Verhaltensmaßnahmen im Brandfall sowie Maßnahmen zur Brandbekämpfung
- Steuerung der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Unterstützung erhalten Arbeitgebende innerhalb der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck von

- den Ortskräften für Arbeitssicherheit (Name kann bei dem zuständigen Kirchenkreisamt erfragt werden),
- den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten der „BG Prevent GmbH“

- der Evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz „EFAS“ bei der EKD in Hannover sowie
- dem Koordinator für Arbeitssicherheit mit Sitz im Landeskirchenamt (Herr Westmeier: 0561/9378-362).

Vor Aufnahme einer Tätigkeit sind die Beschäftigten bezüglich der Gefahren am Arbeitsplatz zu unterweisen (Informationspflicht). Beschäftigte (und Ehrenamtliche) übernehmen bei der Ausübung von Tätigkeiten gegenüber ihrer und der Gesundheit Anderer Verantwortung. Maßnahmen und Bestimmungen, die die eigene sowie die Gesundheit anderer schützen, sind bei der Erfüllung von übertragenden Aufgaben einzuhalten.

Sie haben Arbeitgebende bei der Umsetzung der Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Einrichtung zu unterstützen, z. B. durch Ausbildung zu Ersthelfenden und Befolgen der Sicherheits-Anweisungen und sind angehalten Arbeitsunfälle oder Wegeunfälle, die bei Tätigkeiten im Auftrag der Einrichtung passiert sind, unverzüglich zu melden.

Darüber hinaus können alle Mitarbeitenden ihre Arbeitgebenden auf Gefahren, die ihnen am Arbeitsplatz oder bei der Tätigkeit auffallen, hinweisen, um psychische und körperliche Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden und die Arbeitsbedingungen sicher zu gestalten.

Wichtige Adressen

Arbeitsrechtliche Kommission der Ev. Kirche von Kurhessen- Waldeck

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

Schlichtungsausschuss

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

Kirchengericht für mitarbei- tendenvertretungsrechtliche Streitigkeiten

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

Landeskirchengericht

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

Landeskirchliche Mitarbeiten- denvertretung

Andreas Klenke,
H.-Wimmer-Str. 4, 34131 Kas-
sel
lakimav@ekkw.de

Synodalbüro

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

Stichwortverzeichnis

Adressen	73	Mitarbeitendenvertretung	66
Alters- und Hinterbliebenenversorgung	38	Betriebliche Altersversorgung	38
.....	38	Betriebliche Altersvorsorge	38
Amtszeit.....	64	Bildungsurlaub	46
Änderungskündigung.....	60	Brückenteilzeit	21
Anwendung von Tarifverträgen.....	14	Diakonie.....	13, 16
Anwendungsbeschluss	15	Dienstbefreiung.....	36
Arbeitgeberzuschuss	50	Dienstgänge.....	54
Arbeitsbefreiung	22, 43, 44	Dienstjubiläum	36
Arbeitspapiere	17	Dienstreisen.....	54
Arbeitsrecht	13	Dritter Weg.....	13
Arbeitsrechtliche Kommission....	14, 73	Eingeschränkte Mitbestimmung.....	66
Arbeitsrechtsregelungsgesetz	13	Eingruppierung	28
Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit.	71	Einstellungsvoraussetzungen	12
Arbeitsunfähigkeit.....	25	elektronische	
Arbeitsverhältnis der Beschäftigten .	17	Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	25
Arbeitsverhinderung	35	Elternzeit.....	21, 50
Arbeitsvertrag	17	Entgelt	29
Arbeitsvertragsmuster.....	17	- Fortzahlung.....	35
Arbeitszeit.....	22	- Umwandlung.....	39, 55
- an Samstagen und Vorfesttagen ...	22	Entgeltgruppe	28
- durchschnittliche wöchentliche	22	Erholungsurlaub.....	41, 51
- regelmäßige	22	Erreichen des Zwecks	20
Aufgaben der		Evangelische Kirche von Kurhessen-	
Mitarbeitendenvertretung	64	Waldeck	7
Auflösungsvertrag.....	58	Familiäre Gründe	20
Ausführungsgesetz zum MVG	63	Fahrradleasing.....	55
Ausschlussfrist.....	62	Freistellung von der Arbeit.....	41
Außerordentliche Kündigung	59	Fristlose Kündigung	59
Automatischer Ablauf	57	Geldleistungen.....	69
Beendigung des Arbeitsverhältnisses		Geografische Lage	7
.....	57	Geringfügig Beschäftigte	39
Befristete Arbeitsverhältnisse	19, 57	Gesamtausschuss der	
Beihilfeanspruch	53	Mitarbeitendenvertretungen	67
Beihilfen.....	53	Gleichgestellte	43
Bereitschaftsdienst	22	Grund- und Entwicklungsstufen	29
Berufsschule.....	69	Haftung	18
Berufsschüler.....	69	Impressum.....	2
Beschäftigungszeit	27	Inhaltsübersicht.....	4
Beteiligungsverfahren der		Integrationsamt.....	70
		lunia.....	14

Jahressonderzahlung	30	Reduzierung der Arbeitszeit.....	20
Jubiläum	27	Rehabilitation	26, 35, 69
- Jubiläumsgeld	36	Reisekosten	53
Jugendarbeitsschutzgesetz	69	Reisekostenvergütung	53
Kirchenkreise	7, 9	Rente	
Kirchenkreis Schmalkalden ...	7, 38, 39	- Regelaltersgrenze	57
Kirchliche Altersversorgung	39	- Rentenversicherungsträger	57
Krankenbezüge	26, 35, 42, 59	Rufbereitschaft.....	22
Krankengeldzuschuss.....	27, 35, 36	Sabbatzeit.....	21
Krankheit	25, 36	Sabbatzeitmodell	21
Kündigung	58	Schlichtung	
- Kündigungsfrist.....	27, 58	- Schlichtungsausschuss	14, 73
- Kündigungsschutz	48, 50, 70	- Schlichtungsverfahren	14, 68
- Kündigungsschutzgesetz.....	58	Schmalkalden	7
- außerordentliche Kündigung	58	Schutzfristen nach MuSchG	49, 50
- ordentliche Kündigung.....	58	Schutzvorschriften	49
Kuren	26	Schwerbehinderte	43, 69, 70
Kurzfristig Beschäftigte	39	Schwerbehinderteneigenschaft..	42, 43
Landeskirche	7	Sonderurlaub	27, 31, 43
Landeskirchliche		Sonderzahlung, weitere	33
Mitarbeitendenvertretung	67	Sonstige Leistungen	53
Mailadresse	10	Staatskirchenvertrag	14
Mitarbeitende	63	Sterbegeld	37
- Mitarbeitendenstatistik.....	12	Stufe	29
- Mitarbeitendenversammlung	65	Stufen der Entgelttabelle	29
- Mitarbeitendenvertretung... 59, 60, 63		Stufenzuordnung	29
- Mitarbeitendenvertretungsrecht.....	63	Tabellenentgelt	29
Mitarbeitendenvertretung -		Tarifautomatik	28
Beteiligungsverfahren	66	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst	
Mitberatung.....	66	15
Mitbestimmung	66	Tarifverträge	14, 15
Mutterschaftsgeld	50	Tauschtage	32
Mutterschutz	49	Tätigkeitsmerkmale.....	28
Mutterschutzgesetz	49	Teilzeit	
Nebenabreden	17	- Teilzeit- und Befristungsgesetz.....	19
Nebenpflichten.....	18	- Teilzeitarbeit	20
Nebentätigkeit.....	18	- Teilzeitbeschäftigung	
Neueinstellung.....	17	20, 21, 30, 35, 36, 51
Neujahr.....	22	Übersichtskarte.....	8
Personalakte.....	19	Überstunden	23
- Personalaktenführung	19	Urlaub	41, 69
- Personalaktenordnung	19	- Erholungsurlaub	31, 41, 42, 52
Pflegezeit.....	21, 48	- Sonderurlaub	27, 43
Rechtsanspruch.....	20	- Zusatzurlaub.....	43

Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung	66	- Wahlverfahren	64
Vermögenswirksame Leistungen.....		Wartezeit.....	39, 42
.....	17, 34	Wegstreckenentschädigung.....	54
Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder.....	38	Weihnachtsfeiertag	22
Vertragsmäßige Beendigung	58	Zeitablauf.....	20
Vollbeschäftigte	20, 23, 30, 35	Zeitzuschläge.....	23, 24
Vorschüsse.....	55	Zentrale Abrechnungsstelle für Personal- und Personalnebenkosten	17
Vorwort	3	Zeugnis	61
Vorzeitige Beendigung.....	20, 51	Zulagen.....	30
Wahl		Zusatzurlaub	42, 43
- Wahlberechtigung nach MVG.....	63	Zusatzversorgung	38
- Wahlordnung	64	Zusatzversorgungskassen	38, 39