Rechtsverordnung über die vorübergehende Gestaltung der Arbeitsbedingungen der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 5 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes vom 23. April 2005 (Arbeitsrechtsverordnung – ARVO)

vom 16. Dezember 2005 (KABl. 2006 S. 14), geändert durch Rechtsverordnung vom 25. Mai 2007

(KABl. S. 92)

Die Kirchenleitung hat aufgrund von § 5 des Kirchengesetzes über die Regelung der Rechtsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) vom 23. April 2005 (KABl. S. 66) die folgende Rechtsverordnung beschlossen:

Artikel 1
Geltungsbereich, Überleitung

§ 1

[1]In der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz werden die Arbeitsbedingungen der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum Abschluss eines Tarifvertrages oder der Regelung der Arbeitsbedingungen durch eine Arbeitsrechtliche Kommission durch diese Rechtsverordnung geregelt. [2]Sie findet Anwendung auf die ab dem 1. Februar 2006 abzuschließenden Arbeitsverträge. [3]Die Rechtsverordnung ist für die Kirchengemeinden, die Kirchenkreise, die kirchlichen Verbände und sonstigen Körperschaften, die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz sowie für deren Werke und rechtlich unselbstständigen Einrichtungen verbindliches kirchliches Arbeitsrecht.

§ 2

Nach Abschluss eines Tarifvertrages oder einer Regelung der Arbeitsbedingungen durch eine Arbeitsrechtliche Kommission für den Geltungsbereich dieser Rechtsverordnung werden die Arbeitsverträge auf den entsprechenden Tarifvertrag oder die entsprechende Regelung einer Arbeitsrechtlichen Kommission übergeleitet.

Artikel 2
Arbeitsbedingungen im Bereich der ehemaligen Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz

[1]Für den Bereich der ehemaligen Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz sind auf die Arbeitsverträge der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Regelungen der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) der UEK mit dem Stand vom 30. April 2005 anzuwenden.

[2]Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der UEK, die nach dem 30. April 2005 in Kraft treten, sind nur dann den Arbeitsverträgen zugrunde zu legen, wenn das Konsistorium die Übernahme beschlossen hat.

Artikel 3
Arbeitsbedingungen im Bereich der ehemaligen Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg

§ 1

Für den Bereich der ehemaligen Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg werden auf die ab dem 1. Februar 2006 abzuschließenden Arbeitsverträge die Regelungen des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg – KMT – vom 27. April 1993 in seiner am 31. Januar 2006 gültigen Fassung übernommen mit Ausnahme der §§ 17a, 24, 26, 29, 29a, 31 bis 41, 46 bis 51, 52 bis 53, 60, 72, 74 bis 74c, 80, 87 und 88 bis 101.

§ 2

1. § 17 KMT gilt mit der Maßgabe, dass die regelmäßige Arbeitzeit gemäß Absatz 1 wöchentlich 40 Stunden beträgt.
2. § 22 KMT gilt mit der Maßgabe, dass nur die Beschäftigungszeit festgesetzt wird.
3. § 25 KMT gilt mit der Maßgabe, dass nur Vordienstzeiten im Sinne des § 23 betroffen sind.
4. An die Stelle des § 26 KMT tritt folgende Regelung:

„Grundlagen und Zusammensetzung der Dienstbezüge

(1) Der Mitarbeiter erhält Dienstbezüge (Vergütung oder Lohn), deren Höhe durch die der Tätigkeit entsprechende Vergütungs- oder Lohngruppe und gegebenenfalls einen Kinderzuschlag bestimmt wird.

(2) Die Vergütung oder der Lohn besteht aus

a) der Grundvergütung oder dem Monatslohn gemäß den Absätzen 3 oder 4 und

b) bei Vorhandensein von zuschlagsberechtigenden Kindern einem Kinderzuschlag gemäß Absatz 6.

(3)

a) Die Grundvergütungen der kirchlichen Angestellten ergeben sich für die nicht unter den Kr.-Tarif fallenden Mitarbeiter aus der folgenden Tabelle:

	Monatsbeträge (in Euro)		
Vergütungsgruppe	**bis zum vollendeten 35. Lebensjahr**	**ab dem vollendeten 35. Lebensjahr**	**ab dem vollendeten 45. Lebensjahr**
I	4.012,00	4.331,00	4.649,00
I a	3.676,00	3.924,00	4.171,00
I b	3.360,00	3.598,00	3.837,00
II a	3.127,00	3.347,00	3.565,00
II b	2.954,00	3.153,00	3.352,00
III	2.873,00	3.060,00	3.246,00
IV a	2.664,00	2.835,00	3.004,00
IV b	2.447,00	2.581,00	2.716,00
V b	2.218,00	2.337,00	2.456,00
V c	2.081,00	2.188,00	2.302,00
VI b	1.961,00	2.040,00	2.119,00
VII	1.842,00	1.902,00	1.963,00
VIII	1.745,00	1.800,00	1.855,00
IX a	1.693,00	1.749,00	1.803,00
IX b	1.645,00	1.695,00	1.741,00
X	1.573,00	1.625,00	1.674,00

Die Grundvergütungen der kirchlichen Angestellten in den Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. XIII ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

	Monatsbeträge (in Euro)		
Vergütungsgruppe	**bis zum vollendeten 30. Lebensjahr**	**ab dem vollendeten 30. Lebensjahr**	**ab dem vollendeten 34. Lebensjahr**
Kr. XIII	3.484,00	3.655,00	3.826,00
Kr. XII	3.210,00	3.370,00	3.529,00
Kr. XI	3.028,00	3.182,00	3.333,00
Kr. X	2.847,00	2.990,00	3.131,00
Kr. IX	2.681,00	2.813,00	2.944,00
Kr. VIII	2.528,00	2.649,00	2.771,00
Kr. VII	2.386,00	2.498,00	2.611,00
Kr. VI	2.221,00	2.325,00	2.427,00
Kr. V a	2.141,00	2.238,00	2.333,00
Kr. V	2.085,00	2.176,00	2.266,00
Kr. IV	1.982,00	2.063,00	2.144,00
Kr. III	1.885,00	1.954,00	2.021,00
Kr. II	1.780,00	1.840,00	1.900,00
Kr. I	1.700,00	1.754,00	1.808,00

b) Die Höhe des Monatslohns für die kirchlichen Arbeiter ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

Lohngruppe	**Betrag (in Euro)**
9	2.215,00
8a	2.167,00
8	2.120,00
7a	2.075,00
7	2.028,00
6a	1.984,00

Lohngruppe	Betrag (in Euro)
6	1.940,00
5a	1.899,00
5	1.857,00
4a	1.817,00
4	1.777,00
3a	1.739,00
3	1.700,00
2a	1.665,00
2	1.628,00
1a	1.593,00
1	1.558,00

(4) [1]Durch Entscheidung des einzelnen kirchlichen Arbeitgebers kann die Grundvergütung der Tabellenwerte des Absatz 3 Buchstabe a) und b) um 5 % angehoben werden. [2]Eine solche Entscheidung gilt für alle ab dem 1. Februar 2006 mit dem betreffenden kirchlichen Arbeitgeber abzuschließenden Arbeitsverträge ab dem in der Entscheidung genannten Zeitpunkt. [3]Die Entscheidung hat Bestand für die Geltungsdauer dieser Rechtsverordnung.

a) Die erhöhten Grundvergütungen der kirchlichen Angestellten ergeben sich danach für die nicht unter den Kr.-Tarif fallenden Mitarbeiter aus der folgenden Tabelle:

	Monatsbeträge (in Euro)		
Vergütungsgruppe	**bis zum vollendeten 35. Lebensjahr**	**ab dem vollendeten 35. Lebensjahr**	**ab dem vollendeten 45. Lebensjahr**
I	4.213,00	4.548,00	4.881,00
I a	3.860,00	4.120,00	4.380,00
I b	3.528,00	3.778,00	4.029,00
II a	3.283,00	3.514,00	3.743,00
II b	3.102,00	3.311,00	3.520,00
III	3.017,00	3.213,00	3.408,00
IV a	2.797,00	2.977,00	3.154,00

Vergütungsgruppe	Monatsbeträge (in Euro) bis zum vollendeten 35. Lebensjahr	ab dem vollendeten 35. Lebensjahr	ab dem vollendeten 45. Lebensjahr
IV b	2.569,00	2.710,00	2.852,00
V b	2.329,00	2.454,00	2.579,00
V c	2.185,00	2.297,00	2.417,00
VI b	2.059,00	2.142,00	2.225,00
VII	1.934,00	1.997,00	2.061,00
VIII	1.832,00	1.890,00	1.948,00
IX a	1.778,00	1.836,00	1.893,00
IX b	1.727,00	1.780,00	1.828,00
X	1.652,00	1.706,00	1.758,00

Die erhöhten Grundvergütungen der kirchlichen Angestellten in den Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. XIII ergeben sich danach aus der folgenden Tabelle:

Vergütungsgruppe	Monatsbeträge (in Euro) bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	ab dem vollendeten 30. Lebensjahr	ab dem vollendeten 34. Lebensjahr
Kr. XIII	3.658,00	3.838,00	4.0173,00
Kr. XII	3.371,00	3.539,00	3.705,00
Kr. XI	3.179,00	3.341,00	3.500,00
Kr. X	2.989,00	3.140,00	3.288,00
Kr. IX	2.815,00	2.954,00	3.091,00
Kr. VIII	2.654,00	2.781,00	2.910,00
Kr. VII	2.505,00	2.623,00	2.742,00
Kr. VI	2.332,00	2.441,00	2.548,00
Kr. V a	2.248,00	2.350,00	2.450,00
Kr. V	2.189,00	2.285,00	2.379,00

Vergütungsgruppe	Monatsbeträge (in Euro) bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	ab dem vollendeten 30. Lebensjahr	ab dem vollendeten 34. Lebensjahr
Kr. IV	2.081,00	2.166,00	2.251,00
Kr. III	1.979,00	2.052,00	2.122,00
Kr. II	1.869,00	1.932,00	1.995,00
Kr. I	1.785,00	1.842,00	1.898,00

b) Die erhöhten Monatslöhne für die kirchlichen Arbeiter ergeben sich danach aus der folgenden Tabelle:

Lohngruppe	Betrag (in Euro)
9	2.326,00
8a	2.275,00
8	2.226,00
7a	2.179,00
7	2.129,00
6a	2.083,00
6	2.037,00
5a	1.994,00
5	1.950,00
4a	1.908,00
4	1.866,00
3a	1.826,00
3	1.785,00
2a	1.748,00
2	1.709,00
1a	1.673,00
1	1.636,00

(5) [1]Die Grundvergütung einer nächsthöheren Lebensaltersstufe wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Angestellte das bezeichnete Lebensalter vollendet. [2]Dabei gilt, ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstag der Mitarbeiter geboren ist, ein Lebensjahr mit Beginn des Monats als vollendet, in den der Geburtstag fällt.

(6) [1]Mitarbeiter haben für jedes Kind, für das sie Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) erhalten, einen Anspruch auf einen Kinderzuschlag. [2]Der Kinderzuschlag beträgt 100 EURO monatlich. [3]§ 44 Abs. 1 KMT gilt entsprechend. [4]Die Zahlung setzt die Vorlage eines Nachweises über den tatsächlichen Erhalt des Kindergeldes für jedes Kind voraus. [5]Der Anspruch auf den Kinderzuschlag besteht ab dem Ersten des Monats, in den das für den Bezug maßgebende Ereignis fällt. [6]Er besteht nicht mehr für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tage vorgelegen haben.

[7]Der Mitarbeiter hat jede Änderung des Anspruchs auf den Kinderzuschlag der zuständigen Stelle unverzüglich anzuzeigen.

(7) [1]Für Leitungstätigkeiten, Tätigkeiten in besonderen Funktionen sowie Fachlehrertätigkeiten kann im Einzelfall eine zusatzversorgungspflichtige Zulage als Bestandteil der Grundvergütung gewährt werden. [2]Die Zulage darf 2/10 des Tabellenwertes der Stufe ab dem 45. Lebensjahr der Vergütungsgruppe, in der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eingruppiert ist, nicht überschreiten."

5. [1]An die Stelle des § 29 KMT tritt folgende Regelung:

„Der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Gruppe im Wege des Bewährungsaufstieges, der bereits im kirchlichen oder außerkirchlichen öffentlichen Dienst erworben war, besteht auch für ein neues Arbeitsverhältnis, es sei denn, dass die Beschäftigung im Falle des Bewährungsaufstiegs in eine höhere Lohngruppe oder in eine Vergütungsgruppe bis einschließlich Gruppe VII oder Kr. III um länger als drei zusammenhängende Jahre und in höhere Vergütungsgruppen um länger als fünf zusammenhängende Jahre unterbrochen war. [2]Bei Mitarbeitern, die aus dem Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen Arbeitgeber innerhalb der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg ausgeschieden sind, um die in ihrem Haushalt lebenden noch nicht schulpflichtigen Kinder zu betreuen, bleibt der Anspruch auf Eingruppierung in die vor dem Ausscheiden im Bewährungsaufstieg erreichte Lohn- oder Vergütungsgruppe im Falle ihrer Wiedereinstellung durch einen von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitgeber – sofern dies für sie günstiger ist – auch dann erhalten, wenn die Unterbrechungszeit einschließlich von Elternzeiten oder einer sonstigen Beurlaubung zur Kinderbetreuung (Absatz 5 Satz 2 Buchstabe d) nicht mehr als sechs Jahre beträgt. [3]Satz 2 gilt nicht, wenn der Mitarbeiter zwischenzeitlich einer anderen entgeltlichen Beschäftigung bei einem Arbeitgeber außerhalb der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg nachgegangen ist.

[4]Der vorstehende Absatz gilt entsprechend in den Fällen, in denen in Tätigkeitsmerkmalen des Vergütungs- oder Lohngruppenplans die Zahlung einer Zulage beziehungsweise Vergütungsgruppenzulage nach Ablauf einer bestimmten Bewährungszeit vorgesehen ist."

6. § 30 KMT gilt mit der Maßgabe, dass Absatz 3 Satz 2 entfällt.

7. An die Stelle des § 39 KMT tritt folgende Regelung:
„Mitarbeiter in der Gefängnisseelsorge erhalten für die Zeit ihrer überwiegenden Beschäftigung in diesem Arbeitsbereich eine der Vollzugszulage für in Justizvollzugsanstalten beschäftigte staatliche Angestellte entsprechende Zulage in Höhe von 95,53 EURO, die nicht zusatzversorgungspflichtig ist."

8. § 42 KMT gilt mit der Maßgabe, dass anstelle des besonderen Tarifvertrages in Absatz 4 die Tabelle der Anlage 1 zu dieser RVO gilt.

9. [1]§ 43 KMT gilt mit der Maßgabe, dass in Absatz 2 der Satz 2 durch den folgenden Satz ersetzt wird:
„Die Stundenvergütung oder der Stundenlohn werden für jede Vergütungs- oder Lohngruppe durch Umrechnung der Grundvergütung oder des Monatslohnes auf die Arbeitsstunde (in Höhe von 1/174 des Tabellenwertes) festgelegt."

[2]Daran schließt sich dann der folgende Satz an:
„Die Beträge ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Vergütungsgruppe	Stundenvergütung	Vergütungsgruppe	Stundenvergütung	Lohngruppe	Stundenlohn
I	23,06 €	Kr. XIII	20,02 €	9	12,73 €
I a	21,13 €	Kr. XII	18,45 €	8a	12,45 €
I b	19,31 €	Kr. XI	17,40 €	8	12,18 €
II a	17,97 €	Kr. X	16,36 €	7a	11,93 €
II b	16,98 €	Kr. IX	15,41 €	7	11,66 €
III	16,51 €	Kr. VIII	14,53 €	6a	11,40 €
IV a	15,31 €	Kr. VII	13,71 €	6	11,15 €
IV b	14,06 €	Kr. VI	12,76 €	5a	10,91 €
V b	12,75 €	Kr. V a	12,30 €	5	10,67 €
V c	11,96 €	Kr. V	11,98 €	4a	10,44 €
VI b	11,27 €	Kr. IV	11,39 €	4	10,21 €
VII	10,59 €	Kr. III	10,83 €	3a	9,99 €
VIII	10,03 €	Kr. II	10,23 €	3	9,77 €

Vergütungs-gruppe	Stundenver-gütung	Vergütungs-gruppe	Stundenver-gütung	Lohn-gruppe	Stundenlohn
IX a	9,73 €	Kr. I	9,77 €	2a	9,57 €
IX b	9,45 €			2	9,36 €
X	9,04 €			1 a	9,16 €
				1	8,95 €

(3) Die Protokollnotiz zu Absatz 2 letzter Satz entfällt.

(4) Im Falle der Anwendung der erhöhten Vergütungs- oder Lohntabellen gemäß Nummer 4 Abs. 4 ergibt sich die Stundenvergütung oder der Stundenlohn aus der folgenden Tabelle:

Vergütungs-gruppe	Stundenver-gütung	Vergütungs-gruppe	Stundenver-gütung	Lohn-gruppe	Stundenlohn
I	24,21 €	Kr. XIII	21,02 €	9	13,37 €
I a	22,18 €	Kr. XII	19,37 €	8a	13,07 €
I b	20,28 €	Kr. XI	18,27 €	8	12,79 €
II a	18,87 €	Kr. X	17,18 €	7a	12,52 €
II b	17,83 €	Kr. IX	16,18 €	7	12,24 €
III	17,34 €	Kr. VIII	15,25 €	6a	11,97 €
IV a	16,07 €	Kr. VII	14,40 €	6	11,71 €
IV b	14,76 €	Kr. VI	13,40 €	5a	11,46 €
V b	13,39 €	Kr. V a	12,92 €	5	11,21 €
V c	12,56 €	Kr. V	12,58 €	4a	10,97 €
VI b	11,83 €	Kr. IV	11,96 €	4	10,72 €
VII	11,11 €	Kr. III	11,37 €	3a	10,49 €
VIII	10,53 €	Kr. II	10,74 €	3	10,26 €
IX a	10,22 €	Kr. I	10,26 €	2a	10,05 €
IX b	9,93 €			2	9,82 €
X	9,49 €			1a	9,61 €
				1	9,40 €

10. § 54 KMT gilt mit den folgenden Maßgaben:

    a) Absatz 1 Nr. 2 wird durch den nachstehenden Teilsatz ersetzt:
    „seit dem 1. Oktober ununterbrochen als beruflicher Mitarbeiter oder in einem Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis bei einem zur Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz gehörenden Arbeitgeber beschäftigt war“,

    b) Absatz 2 Nr. 4 wird durch den nachstehenden Teilsatz ersetzt:
    „wegen des – vom bisherigen Arbeitgeber gebilligten – Übertritts in ein unmittelbar anschließendes Rechtsverhältnis der in Absatz 1 Nr. 2 genannten Art zu einem anderen Arbeitgeber innerhalb der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz“,

    c) Protokollnotiz Nr. 4 wird durch den nachstehenden Text ersetzt:
    „Zu Absatz 5
    Saisonmitarbeiter im Sinne des Absatz 5 sind Mitarbeiter, die für eine jahreszeitlich begrenzte, regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit eingestellt werden.“

11. § 55 KMT gilt mit den folgenden Maßgaben:

    a) Absatz 1 Unterabs. 1 wird durch den nachstehenden Text ersetzt:
    „(1) Die Sonderzuwendung beträgt 40 vom Hundert der Dienstbezüge, die dem Mitarbeiter im September zustanden oder zugestanden hätten. (2) Abweichend hiervon beträgt der Bemessungssatz 50 vom Hundert, wenn dem Mitarbeiter im Stichmonat eine Grundvergütung nach einer der Vergütungsgruppen X bis Vc oder Kr. I bis Kr. IV oder ein Monatslohn der Lohngruppen 1 bis 6 als Arbeiter zusteht. (3) Der erhöhte Bemessungssatz gemäß Satz 2 gilt nicht, wenn dem Mitarbeiter im Stichmonat eine Zulage nach § 30 zugestanden hat, die unter Zugrundelegung einer höheren Vergütungs- oder Lohngruppe als den in Satz 2 genannten berechnet worden ist.“

    b) Absatz 3 entfällt.

    c) Absatz 4 Satz 2 entfällt.

    d) Die Protokollnotizen entfallen.

    e) Die Übergangsbestimmung für die Mitarbeiter im Bereich der früheren Region Ost entfällt.

12. § 66a KMT gilt mit der Maßgabe, dass die Protokollnotiz Nr. 4 Buchstabe a entfällt.

13. § 68 KMT gilt mit der Maßgabe, dass der Absatz 1 entfällt.

14. An die Stelle des § 72 KMT tritt folgende Regelung:

„Ordentliche Kündigung

(1) Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

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

1. bis zu fünf Jahren	einen Monat
2. von mehr als fünf Jahren	zwei Monate
3. von mindestens acht Jahren	drei Monate
4. von mindestens zehn Jahren	vier Monate
5. von mindestens zwölf Jahren	fünf Monate

zum Ende eines Kalendermonats."

15. § 77 KMT gilt mit den folgenden Maßgaben:
    a) In Absatz 1 Unterabs. 2 entfallen die Sätze 5 und 6.
    b) [1]In Absatz 2 Satz 1 entfallen die Worte „kündbaren" und die Worte „des unkündbaren Mitarbeiters (§ 74) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres". [2]Der Satz endet hinter dem Klammerzusatz „(§ 72)" mit einem Punkt.
    c) Absatz 5 entfällt.
16. § 86 KMT gilt mit der Maßgabe, dass in Absatz 1 der Satz 3 entfällt.
17. Die Sonderregelungen 2d KMT gelten mit der Maßgabe, dass die Nummer 8a entfällt.
18. Die Sonderregelungen 2f KMT gelten mit der Maßgabe, dass die Nummer 8 mit den dazugehörigen Protokollnotizen entfällt.
19. Die Sonderregelungen 2g KMT gelten mit der Maßgabe, dass der in Nummer 3 Abs. 1 Satz 2 genannte Jahresdurchschnitt 40 Wochenstunden beträgt.

Artikel 4
Inkrafttreten, Außerkrafttreten

[1]Diese Rechtsverordnung tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2006 in Kraft. [2]Diese Rechtsverordnung wird durch Beschluss der Kirchenleitung außer Kraft treten, wenn für den Geltungsbereich dieser Rechtsverordnung ein Tarifvertrag oder eine Regelung der Arbeitsbedingungen durch eine Arbeitsrechtliche Kommission abgeschlossen wird.

Anlage 1

Anlage 1 zur Rechtsverordnung über die vorübergehende Gestaltung der Arbeitsbedingungen der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 5 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes vom 23. April 2005 vom 16. Dezember 2005

Erschwerniszuschläge für Arbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen)

(1) Arbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen) erhalten Erschwerniszuschläge für außergewöhnliche Arbeiten (§ 42 Abs. 2 KMT) in der sich aus der nachstehenden Tabelle ergebenden Höhe.

Nummer	Art der Tätigkeit	Höhe des Zuschlages
1	Gruftausheben von Hand, je Gruft und Arbeitsgruppe für längstens sechs Stunden	1,38 €
2	Tragen und Hinunterlassen des Sarges in die Gruft oder Tragen und Beisetzen der Urne je Arbeiter und Beisetzung für längstens eine Stunde	1,38 €
3	Ausgraben von Leichen (Exhumierungen, Umbettungen), je Arbeiter und Leiche	28,99 €
4	Zerschlagen von erhalten gebliebenen Särgen in alten Belegfeldern, je Arbeiter und Gruft	28,99 €
5	Arbeiten auf hohen Bäumen (ab 4 m Höhe)	1,38 €
6	Reinigen der öffentlich zugänglichen Toiletten auf Friedhöfen	1,38 €

(2) [1]Die Erschwerniszuschläge sind für die Arbeitsstunden zu zahlen, in denen die zuschlagspflichtigen Arbeiten ausgeführt werden, es sei denn, dass sich aus dem Tabellentext etwas anderes ergibt. [2]Eine angefangene Stunde ist als volle Stunde zu rechnen, wenn sie eine halbe Stunde übersteigt; im Übrigen bleibt sie unberücksichtigt. [3]Die an jedem Arbeitstag mit Unterbrechungen geleisteten Tätigkeiten, für die ein gleich hoher Zuschlag vorgesehen ist, sind vor der Anwendung des vorstehenden Satzes zusammenzurechnen.

(3) Liegen bei einer Arbeit die Voraussetzungen für mehrere Erschwerniszuschläge vor, so ist nur ein Zuschlag zu zahlen, und zwar bei unterschiedlicher Zuschlagshöhe der höchste.

(4) In der Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. März des Folgejahres erhalten Arbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen) einen Wintererschwerniszuschlag in Höhe von 3,7 vom Hundert des jeweiligen Monatslohnes.