



## **A – Arbeitsrecht von A-Z, Merkblätter, Materialien, Muster**

Dieses alphabetische Verzeichnis lässt sich über die Buchstaben am Anfang durchsuchen. Auch funktioniert eine Suche mit der Suchfunktion des PDF Betrachters sehr gut. Wenn es nicht schon sichtbar ist, erscheint dies durch gleichzeitiges drücken der Tasten „STRG + F“. Manche Verweise/Links führen zu Dokumenten im Intranet der EKHN, und sind folglich nur mit einem Intranetzugang zu erreichen. Diesen sollten aber alle MAVen der EKHN haben. Wir werden dieses Verzeichnis mit der Zeit, und auch auf Grundlage der Rückmeldungen der MAVen der EKHN Stück für Stück erweitern und verbessern, Rückmeldungen sind gerne erwünscht.

**Gesamtmitarbeitervertretung**  
der Evangelischen Kirche  
in Hessen und Nassau  
Paulusplatz – 64285 Darmstadt  
Telefon 06151 – 405 313  
E-Mail [info@gmav-ekhn.de](mailto:info@gmav-ekhn.de)

### **Alphabetisches Verzeichnis**

**[A](#) [B](#) [C](#) [D](#) [E](#) [F](#) [G](#) [H](#) [I](#) [J](#) [K](#) [L](#) [M](#) [N](#) [O](#) [P](#) [Q](#) [R](#) [S](#) [T](#) [U](#) [V](#) [W](#) [X](#) [Y](#) [Z](#)**

---

## **A**

[Zurück](#)

### **Abhängigkeit**

→ *Sucht*

### **Abmahnung**

Die Abmahnung ist ein deutlicher Hinweis des Arbeitgebers an den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin, um ihm/ihr eine Pflichtwidrigkeit vor Augen zu führen. Der Arbeitgeber muss dabei deutlich machen, dass im Wiederholungsfall der Inhalt oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist. Bei einer Abmahnung handelt es sich nicht um eine Willenserklärung (vgl. Kündigung), sondern lediglich um eine Willensäußerung, die dem Abmahnungsempfänger die Rechtswidrigkeit eines bestimmten Verhaltens verdeutlichen soll.

Im Vergleich zu einer bloßen Ermahnung, die nur auf die Pflichtverletzung hinweist, werden bei einer Abmahnung Rechtsfolgen für die Zukunft angedroht.

- [1122-1\\_Merkblatt\\_Abmahnung\\_30-08-2018.pdf](#)

## **AGG - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

- [1136-3\\_AGG Anschreiben\\_22-1-2018.pdf](#)
- <https://www.kirchenrecht-ekhn.de/document/19548>
- <https://agg-schule.de>  
Online-Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz mit Fallbeispielen und Testfragen. Ausdruck eines individuellen Zertifikats

## **Arbeit auf Abruf**

- [1152-1\\_Merkblatt-Arbeit auf Abruf\\_17.10.19.pdf](#)
- [1152-3\\_Handlungsanweisung\\_Neuordnung des Vertragswesens\\_17-12-2018.pdf](#)

## **Arbeitsbefreiung**

Fälle in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kurzzeitig Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts erhalten:

- [§ 53 Kirchliche Dienstvertragsordnung \(KDO\)](#)

## **Arbeitssicherheit**

Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sind für die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) wichtige Themen, denn jährlich passieren auch in unserer Landeskirche noch viele Arbeitsunfälle mit über 1500 Ausfalltagen pro Jahr und mit zum Teil großem persönlichem Leid für die Betroffenen. Daher sind die Hauptziele der Arbeitssicherheit in der EKHN zum einen, Unfälle und berufsbedingte Erkrankungen zu verhindern und zum anderen Räume und Einrichtungen für die kirchlichen Beschäftigten, Ehrenamtlichen und Besucher\*innen sicher zu gestalten. Die Einrichtungsleitungen und Kirchenvorstände sind als verantwortlicher Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zur Prävention zu ergreifen, wie z.B. Gefährdungsbeurteilungen zu erstellen, Unterweisungen durchzuführen, Notfallmaßnahmen zu organisieren etc. Dafür stellen wir Ihnen im Folgenden verschiedene Unterlagen und Informationsmaterialien zur Verfügung.

Die MAVen haben in diesem Zusammenhang verschiedene Aufgaben und Mitbestimmungsrechte, die sich aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MAVG) in den §§ **33d 36a,b, j, etc.** begründen.

### **Fachkraft/Ortskraft für Arbeitssicherheit**

Heidi Lakos, Fachkraft für Arbeitssicherheit  
Tel.: 0 64 05 / 501 -502  
[heidi.lakos@ekhn-kv.de](mailto:heidi.lakos@ekhn-kv.de)

- → *Intranet*  
<http://intranet-dev.ekhn.de/personal/personal/personalrecht/arbeitssicherheit.html>  
mit den Inhalten: Gefährdungsbeurteilungen, Zuständigkeiten, etc.
- [Infektionsschutz, Entschädigung bei Tätigkeitsverbot](#)

- **Leitfaden zur arbeitsmedizinischen Betreuung der EFAS**  
[http://intranet-dev.ekhn.de/fileadmin/content/intranet/Dokumente/Dezernat\\_Personal/Personalrecht/Arbeitssicherheit\\_Gesundheitsschutz/Leitfaden\\_ASI\\_07.12.2017.pdf](http://intranet-dev.ekhn.de/fileadmin/content/intranet/Dokumente/Dezernat_Personal/Personalrecht/Arbeitssicherheit_Gesundheitsschutz/Leitfaden_ASI_07.12.2017.pdf)

→

- <https://www.efas-online.de>
- <https://www.bad-gmbh.de>

## **Arbeitstage**

→ *Werktage, Arbeitstage*

## **Arbeitsvertrag**

- [§ 3 KDO Arbeitsvertrag](#)
- [§ 2 Nachweispflicht \(Nachweisgesetz - NachwG\)](#)

## **Arbeitszeit**

- Merkblatt zu allgemeinen Regelungen der Arbeitszeit in der EKHN  
[1155-1\\_Merkblatt-Arbeitszeit\\_07.03.19.pdf](#)
- [1155-3\\_FAQs-Arbeitszeit\\_Kita\\_07.03.2019.pdf](#)
- [Arbeitszeitgesetz](#)

## **Arbeitszeitkonten**

→ *Arbeitszeit*

vgl. auch: „Jahresarbeitszeitgestaltung KiTa“

## **Arbeitszeugnis**

Gemäß § 630 BGB i.V.m. § 59 KDO hat jeder Mitarbeiter/die Mitarbeiterin nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses durch den Arbeitgeber.

- [1123-1\\_Merkblatt\\_Arbeitszeugnis\\_24-08-2016](#)

## **Arztbesuche während der Arbeitszeit**

Es gilt: Arztbesuche sollen grundsätzlich in der Freizeit erfolgen. Ausnahmen sind möglich bei :

- Bei akuten Schmerzen
- Wenn der Arzt nur während der Arbeitszeit zu erreichen ist (das ist oft bei Fachärzten so)
- Sonstige unabdingbare Gründe

Die Notwendigkeit ist vom Arzt zu bescheinigen, viele Ärzte haben hierfür Vordrucke.

Wenn solch eine Bescheinigung vorliegt, hat dies keine Auswirkungen auf die Arbeitszeit (Minusstunden). Es gilt §53 Abs. 1 Ziffer 7 KDO (Arbeitsbefreiung)

Wie fast überall gilt auch hier: Die Verhältnismäßigkeit beachten.

## **Ausschlussfrist**

- [Merkblatt zur Ausschlussfrist \(§ 71 KDO\)](#)

## **Auszubildenden und Praktikanten**

- [540 Ausbildungs- und Praktikantenordnung EKHN \(APrO.EKHN\)](#)
- [Tabelle/Übersicht](#)



**Bandbreitenregelung**

→ *Arbeit auf Abruf*

**Befristung**

→ *Teilzeit, Befristung*

**BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Materialpaket (mit Musterdienstvereinbarung) zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

- [1137-0\\_Materialpaket\\_BEM\\_2019.pdf](#)
- [1137-9\\_AnschreibenMA\\_10-12-2019.docx](#)

Beispiel: Informationsflyer betriebliches Eingliederungsmanagement (Stand: 06.2017)  
Die MAV der Kirchenverwaltung stellt den Flyer zur allgemeinen Verwendung zur Verfügung.

- [1137-3\\_BEM\\_Infolyer.docx](#)
- [1137-3\\_BEM\\_Infolyer.pdf](#)

Material: Folien vom Fachtag BEM zur weiteren Erläuterung

- [1137-3\\_Info\\_BEM\\_alle-Folien\\_U.Kranz\\_10-12-2014.pdf](#)
- [1137-3\\_BEM-Gesamtpaket-2018.zip](#) (10MB)
- vgl. [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_9\\_2018/\\_167.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_167.html)

**Betriebsübergang**

Bei Betriebsübergängen von Kindertagesstätten in gemeindeübergreifende Trägerschaften und bei Betriebsübergängen von Diakoniestationen bitte zur Beratung direkt mit der Gesamtmitarbeitendenvertretung in Kontakt treten.

- [1124-1\\_Merkblatt\\_Betriebsübergang-komplett\\_20-12-2018.pdf](#)

**Bildschirmarbeitsplatzbrille**

- [1143-1\\_Merkblatt\\_Bildschirmarbeitsplatzbrille\\_05-2017](#)

**Bewerbungsgespräch, Vorstellungsgespräch, Bewerbungsverfahren**

- Arbeitshilfe: [Die richtige Person am richtigen Platz! - Bewerbungsverfahren gestalten](#)
- [1158-3\\_Leitfaden für Bewerbungsgespräche](#)
- [Einstellungsgesetz – EinstG](#)

- ohne Eintrag -

---

## D

[Zurück](#)

### Datenschutz

- <https://unsere.ekhn.de/medien/datenschutz.html>

#### Videos:

- [https://www.youtube.com/watch?v=9a\\_HMAIYvXY](https://www.youtube.com/watch?v=9a_HMAIYvXY)
- <https://www.youtube.com/watch?v=p63W19zvSGc>

### EKD Datenschutzgesetz

- <https://unsere.ekhn.de/medien/datenschutz.htm>

### Dienstbefreiung

→ MAV

### Doppik – Einführung in der EKHN

- <http://doppik.ekhn.org/gemeinde-dekanat/einfuehrung-doppik.html>

### DSG-EKD (EKD Datenschutzgesetz )

→ *Datenschutz*

---

## E

[Zurück](#)

### EDV

Rahmenvereinbarung zur Einführung und Nutzung von EDV Programme

Die GMAV und die Kirchenverwaltung haben eine Rahmenvereinbarung (RV) zur Einführung und Nutzung von EDV Programmen geschlossen. Diese Rahmenvereinbarung deckt alle gesamtkirchlich eingesetzten und zentral geprüften informationstechnischen Systeme und EDV-Programme ab.

Die jeweils zuständige MAV stimmt einmal dieser Vereinbarung zu und zukünftig wird an deren Stelle zentral die GMAV beteiligt. Diese stimmt dem Einsatz, der durch die Kirchenverwaltung gemäß IT-Verordnung freigegebenen Software zu. Die Zustimmung für die Dienststellen erfolgt über die Freigabe durch die Kirchenverwaltung. Die Flut der bisher notwendigen Dienstvereinbarungen im IT Software Bereich wird dadurch auf diese RV reduziert.

Die RV wird fortlaufend überprüft und angepasst. Alle Beteiligten werden darüber informiert und sind immer auf dem neuesten Stand. Damit wird die unabdingbare Beteiligung und datenschutzrelevante Prüfung der MAVen sichergestellt.

Sofern eine MAV dieser Vereinbarung nicht zustimmt, bleibt es bei dem bisherigen Verfahren nach § 36 k MAVG.

- [1111-2\\_Rahmenvereinbarung-Nutzung-EDV-Programme\\_10-1-17.zip](#)
- [Anwendungsliste zentraler Software im Intranet der EKHN \(nur mit Zugang dort\)](#)  
(künftig hier den Direktlink zur Datei einfügen)

## **Ehrenamtspauschale, Übungsleiterpauschale**

- Ehrenamtspauschale, § 3 Nr. 26 a Einkommensteuergesetz (EStG)
- Übungsleiterpauschale, § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz (EStG)

Merkblatt zur steuerlichen Vergünstigung für das Ehrenamt:

- 1125-1\_Merkblatt\_Ehrenamtspauschale\_13-04-2016.pdf

## **Eingruppierung**

→ [D-Eingruppierung.docx](#)

## **Einstellung**

→ *Bewerbungsgespräch*

## **Elterngeld, Elternzeit**

→ *Mutterschutz*

## **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

→ *Krankheit*

# **F**

[Zurück](#)

## **Familienbudget**

Ausgehend von der Arbeitsrechtsregelung zur Bereitstellung eines Familienbudgets vom 20. Juli 2005 hat die Arbeitsrechtliche Kommission eine Arbeitsrechtsregelung zur Ausgestaltung des Familienbudgets beschlossen. Sie hat sich dabei von dem Bewusstsein und der Hoffnung leiten lassen, dass in den Gemeinden und Dekanaten der Kirche ebenso ein wichtiges Augenmerk auf die Aspekte familienfreundlicher Arbeitsplätze gelegt wird, die nicht unmittelbar mit monetären Rahmenbedingungen verknüpft sind.

- 536 Arbeitsrechtsregelung zur Ausgestaltung des Familienbudgets

## **Fortbildung / Weiterbildung / Schulung / Supervision**

- 1165-1\_Merkblatt-Fortbildung\_Weiterbildung\_Schulung-Stand\_16-08-2017.pdf
- 790 Personalförderungsgesetz (PFördG)
- 790a Personalförderungsverordnung (PFördVO)
- 791 Verwaltungsverordnung für Supervision

## **Freistellung**

*siehe MAV*

## **Führerscheinkontrolle**

bei Nutzung von Dienstfahrzeugen und Haftung bei Unfällen

- 1166-1\_Merkblatt\_Führerscheinkontrolle\_Nutzung\_Dienstfahrzeuge\_28-12-11.pdf

# **G**

[Zurück](#)

## **Geburtstag**

→ *Gründonnerstag, Rosenmontag, Geburtstag*

## **Gelegentliche Beschäftigung**

- 1144-1\_Paket-MusterDV-Geleg.Besch\_.17-10-2017.pdf

- [1144-2\\_DV\\_Gelegentliche\\_Beschaeftigung\\_15-09-2017.docx](#)
- [1144-3\\_Schaubild-gelegentliche-Beschaeftigung\\_10-2017.pdf](#)
- [1144-9\\_Vertrag\\_gelegentliche\\_Beschaeftigung\\_MAV\\_10-2017.pdf](#)

### **Gesamtmitarbeitervertretung – GMAV**

Die Gesamtmitarbeitervertretung der EKHN wird in den §§ 43ff im Mitarbeitervertretungsgesetz geregelt:

- <https://www.kirchenrecht-ekhn.de/document/20487#s775430001>
- <http://www.gmav-ekhn.de/wir-uber-uns-die-gmav/aufgaben-der-gmav/>

### **Gespräche**

→ *Mitarbeitenden-Gespräche*

### **Gründonnerstag, Rosenmontag, Geburtstag**

Arbeitsbefreiung an diesen Tagen liegt im Ermessen des Arbeitgebers. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

→ vgl. auch [KDO § 53 \(6\)](#)

### **GÜT – Gemeindeübergreifende Trägerschaften von KiTas**

Beratung hierzu gibt es im Fachbereichs KiTa im Zentrum Bildung, dem Referat Personalrecht und der GMAV

- [1140-0\\_Broschuere\\_GueT\\_04-10-2017.pdf](#)

→ *Betriebsübergang*

## **H**

[Zurück](#)

### **Heiligabend und Silvester**

Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird am 24. Dezember und am Silvestertag jeweils ganztägig Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts erteilt.

- §16 KDO Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen  
<https://www.kirchenrecht-ekhn.de/document/20497#s52510075>

## **I**

[Zurück](#)

### **Internetnutzung**

Soll eine private Internetnutzung im geringfügigen Umfang vereinbart werden, so ist gemäß des „Kirchengesetzes über den Einsatz von Informationstechnik in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (IT-Gesetz)“ vom 23. November 2012

eine Dienstvereinbarung notwendig, da dies der § 6 Abs. 1 so vorsieht:

§6 (1) <sup>1</sup> Informations- und Kommunikationstechnik im Sinne von § 3 Abs. 1 und 2 darf nur im Rahmen des kirchlichen Auftrags genutzt werden. <sup>2</sup> Soweit die private Nutzung gestattet wird, sind die Einzelheiten im Rahmen einer Dienstvereinbarung zu regeln.

Hierzu empfehlen wir Euch eine Dienstvereinbarung nach beiliegendem Muster.

In § 6 Abs. (5) werden die von der Prüfung der Protokolle ausgeschlossenen Gruppen benannt. Wenn es im jeweiligen Zuständigkeitsbereich weitere Arbeitsbereiche gibt, bei denen mit sensiblen Daten umgegangen wird, sind diese zusätzlich zu vereinbaren und dort hinzuzufügen.

- [1146-2\\_DV\\_internetnutzung-26-02-14.docx](#)
- [1146-3\\_Info-Datenschutzrechtliche\\_Grundsätze.pdf](#)



- [1146-9\\_Muster\\_Verpflichtungserklärung\\_Internetnutzung\\_05-06-13.doc](#)

vgl. auch:

Kirchengesetz über den Einsatz von Informationstechnik in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (IT-Gesetz)

- <https://kirchenrecht-ekhn.de/document/23434>
  - Rechtsverordnung über den Einsatz von Informationstechnologie in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (IT-Verordnung – ITVO)  
<https://kirchenrecht-ekhn.de/document/39603>
- 

## J

[Zurück](#)

### Jugendschutz, Jugendarbeitsschutz

- [1130-1\\_Merkblatt\\_Jugendschutz\\_25-04-2012.pdf](#)
- [Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG](#)

### Jahresarbeitszeitgestaltung KiTa

Merkblatt und Musterdienstvereinbarung

- [1151-1\\_Merkblatt\\_Jahresarbeitszeitgestaltung\\_21-10-2016.docx](#)
  - [1151-2\\_DV-Jahresarbeitszeitgestaltung\\_21-10-2016.docx](#)
- 

## K

[Zurück](#)

### Kinderschutz

*Handreichung zu Fragen des Kinderschutzes und der Kindeswohlgefährdung für Träger kirchlicher Arbeit mit Kindern und Jugendlichen*

- [1139-0\\_Handreichtung\\_Kinderschutz\\_und\\_Kindeswohlgefährdung\\_15.03.2019.pdf](#)
- [1139-0\\_Anlagen\\_Kinderschutz.zip](#)
- [1139-3\\_Schreiben\\_Kinderschutz.zip](#)
- [505 Kinderschutzverordnung – KSchutzVO](#)
- Prävention - Intervention - Hilfe: Aktiv gegen sexualisierte Gewalt  
<https://www.ekd.de/Missbrauch-23975.htm>
- Ansprechpersonen für Missbrauchsoffer in Gliedkirchen der EKD  
<https://www.ekd.de/Ansprechpartner-fuer-Missbrauchsoffer-23994.htm>

### Kindertagesstätten

- Infos für die Kita Praxis  
<https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/service/infos-fuer-die-kita-praxis/>
- **Sollstellenplanberechnungen** nach der neuen **KiTaVVO** – Hinweise für die MAV (05.05.2015)  
[1142-3\\_Info\\_MAV-Sollstellenberechnung\\_5-5-2015.pdf](#)

### Korruptionsprävention

- [718 Richtlinien zur Korruptionsprävention in der EKHN \(KorrPrävRL\)](#)

## Kündigung

- [1157-1\\_Merkblatt\\_Kuendigung.pdf](#)  
Wird gerade geändert. Die Anwendbarkeit des KschG auch auf kleine Gemeinden noch mit rein formulieren!
- [Kirchliche Dienstvertragsordnung \(KDO\) § 54ff](#)
- [Kündigungsschutzgesetz](#)

## Kurzarbeit

- [Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit](#)

## Konflikte

In Konfliktfällen können sich alle Haupt- und Ehrenamtlichen Mitarbeitenden der EKHN an die Zentrale Konfliktberatungsstelle wenden.

- <https://www.ipos-ekhn.de/zentrale-konfliktberatungsstelle-der-ekhn.html>

Handreichung zum Umgang mit Konflikten, Mobbing, Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt

- [1121-0\\_EKHN\\_Handreichung\\_zum\\_Umgang\\_mit\\_Konflikten.pdf](#)

## Krankheit

- [1127-1\\_Merkblatt\\_Krankheit\\_06-03-2014.pdf](#)
- [1127-3\\_Berechnung-Arbeitszeiten-bei-Erkrankung\\_1-10-2013.pdf](#)
- Krankenbezüge § 43 KDO  
Krankengeldzuschuss [§66 KDO](#)

---

## L

[Zurück](#)

- ohne Eintrag -

---

## M

[Zurück](#)

### MAV – Mitarbeitendenvertretung

Aktenplan

### Allgemeine Informationen zum Mitarbeitervertretungsrecht

- [A-Mitarbeitervertretungsrecht.pdf](#)

### Aufbewahrungsfristen für MAV Angelegenheiten

- [Merkblatt muss noch erstellt werden.](#)

### Behinderungs- und Begünstigungsverbot - §16 MAVG

- <https://www.kirchenrecht-ekhn.de/document/20487#s775160004>
- Sitzungen, Teilnahme während der Arbeitszeit, etc:  
[1141-3\\_Vermerk-Mitglieder-der-MAV-§-16-MAVG-21.03.2017.pdf](#)

## **Beschlussfähigkeit der MAV**

- [1141-3\\_Beschlussfaehigkeit-der-MAVen\\_1-8-2014.pdf](#)

## **Datennutzung von und durch MAVen**

- [1141-3\\_Nutzung-Daten-fuer-MAVen-Datenschutzbeauftragten\\_9-7-14.pdf](#)

## **Datenschutz - MAV**

- [1141-3\\_Orientierungshilfe\\_datenschutz-in-der-MAV-EKHN\\_7-2-2012.pdf](#)

## **Dienstbefreiung – Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit nach § 17 MAVG**

- <https://www.kirchenrecht-ekhn.de/document/20487#s775170004>

## **Fachliteratur und Linktips für MAVen**

- [1141-3\\_Fachliteratur\\_MAVen\\_2019-05-10.pdf](#)

## **Freistellungsumfang, Sekretariatsstunden**

- [1134-3\\_Rundschreiben\\_VVO zu §§18 und 23 MAVG.pdf](#)  
→ mit Hinweisen zur Freistellung für die MAV Arbeit nach § 17 und §18
- [Verwaltungsverordnung zu den §§ 18 und 23 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKHN](#)

## **Geschäftsordnungsmuster für MAVen**

- [1141-9\\_Muster\\_Geschaeftsordnung\\_fuer\\_MAVen\\_18-05-2017.docx](#)

## **Kirchenvorstands- und MAV-Mitgliedschaft in Personalunion**

- [1141-3\\_Info\\_KV-und-MAV-in-Personalunion.pdf](#)

## **Kostenübernahme eines allgemeinen Beratungsvertrages in MAV-Angelegenheiten (juristische Beratung)**

- Gutachterliche Stellungnahme nach § 52 Absatz 6 MAVG  
<https://www.kirchenrecht-ekhn.de/kabl/43375.pdf> Seite 138

## **Vertretung eines zeitweilig verhinderten MAV-Mitgliedes durch ein MAV Ersatzmitglied**

Unter zeitweiliger Verhinderung (§ 15 Abs. 4 MAVG) ist im Gegensatz zum "Amtsverlust" oder einem Ruhen auf Zeit die kurzfristig auch einmalige fehlende Möglichkeit an einer Sitzung teilzunehmen zu verstehen.

Von der Möglichkeit der Vertretung muss nicht in jedem Fall Gebrauch gemacht werden

## **Wahlen - MAV**

- [Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau](#)

---

## **MAVG**

- [Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau \(Mitarbeitervertretungsgesetz – MAVG\)](#)

## **Mindestlohngesetz**

- [1135-3\\_Rundschreiben\\_Milog\\_12-02-14.pdf](#)
- [1135-4\\_Rundschreiben\\_fuer\\_Arbeitgeber-MiLoG\\_24-03-2015](#)
- [1135-5\\_Rundschreiben-Aufzeichnungspflichten\\_MiLoG.pdf](#)
- [Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns - Mindestlohngesetz](#)

## **Mitarbeitenden-Gespräche**

Musterdienstvereinbarung und Leitfaden:

- [1148-1\\_Leitfaden\\_MA\\_Gespräch\\_extern-27.09.2019.pdf](#)
- [1148-1\\_Leitfaden\\_MA\\_Gespräch\\_KVintern-27.09.2019.pdf](#)
- [1148-2\\_DV\\_mitarbeitendengespraech\\_11.11.13.doc](#)

## **Mitteilung über Personalangelegenheiten gem. MAVG**

*siehe Personalmitteilungsbogen*

## **Mobbing**

*siehe Konflikte*

## **Mobile Datenerfassungsgeräte**

Einführung und Nutzung von mobilen Datenerfassungsgeräten im Bereich der Diakoniestationen im Geltungsbereich des MAVG

Musterdienstvereinbarung:

- [1150-2\\_DV\\_mobile\\_Datenerfassung\\_DST\\_01-02-2016.docx](#)

## **Mutterschutz**

Merkblatt zum Mutterschutzgesetz (MuSchG) und dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

- [1131-1\\_Merkblatt\\_MuschG\\_und\\_BEEG\\_17-04-2018.pdf](#)

---

# **N**

[Zurück](#)

## **Notlagenregelung**

- [Arbeitsrechtsregelung zur Abwendung wirtschaftlicher Notlagen in kirchlichen Sozial- und Diakoniestationen](#)

---

# **O**

[Zurück](#)

- ohne Eintrag -

---

# **P**

[Zurück](#)

## **Personalakte**

- [Personalaktenführung § 11 KDO](#)
- [Personalaktenordnung – PAO](#)
- [Rundschreiben PAO- Datei](#)

## **Personalmitteilungsbogen (MAVG)**

- Mitteilung über Personalangelegenheiten gem. MAVG  
[1141-9\\_Personalmitteilung\\_MAV\\_14-11-19.pdf](#)  
Ausfüllhilfe für die Personalmitteilung:  
[1141-3\\_Ausfuellhilfe\\_PM\\_MAV\\_14-11-19.pdf](#)
- [1141-3\\_Ablauf\\_Personalmitteilung\\_17.10.2017.pdf](#)

## **Pflege von Angehörigen**

- [Sonderurlaub §49 KDO](#)

- Arbeitsbefreiung § 53 (1) 1. KDO
- Pflegezeitgesetz

## **Praktikanten**

→ **Auszubildenden und Praktikanten**

Broschüre **Prekäre Arbeitsverhältnisse**

- 1164-0\_PrekäreArbeitsverh\_Broschüre\_01\_2019.pdf

## **Probezeit**

In der KDO wurde der Begriff der Probezeit neu wieder eingefügt. Mit Einführung der KDAVO in 2005 war eine explizite Regelung zur Probezeit entfallen. Die bis dahin über den Verweis auf den BAT geltende Regelung hatte aufgrund einer dort vorgesehenen Verlängerungsmöglichkeit, z.B. im Fall der Erkrankung, zu Unsicherheiten geführt.

Damals wie heute besteht in den ersten sechs Monaten eine erleichterte Kündigungsmöglichkeit, da i.d.R. das Kündigungsschutzgesetz in diesem Zeitraum keine Anwendung findet.

Die Probezeit beginnt grundsätzlich mit dem Vertragsbeginn des Arbeitsverhältnisses, auch wenn die Arbeit tatsächlich nicht aufgenommen wurde. Die Kündigungsfrist ist in § 56 Abs. 1 Nr. 1 KDO geregelt. Die Probezeit dient der Erprobung, ob der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin in der Lage ist, den Arbeitsplatz entsprechend den Anforderungen auszufüllen. Dabei ist die persönliche und fachliche Eignung zu berücksichtigen.

Sollten die Anforderungen nicht erfüllt werden, ist das Arbeitsverhältnis durch Aufhebung oder Kündigung zu beenden. Die Kündigung muss innerhalb der Probezeit dem Mitarbeiter/ der Mitarbeiterin zugehen. Sie ist nicht zu begründen. Zuvor hat das MAV Beteiligungsverfahren stattzufinden.

Mit der Aufnahme der Regelung in die KDO gilt die Probezeit ohne weitere Regelung für jedes Arbeitsverhältnis als vereinbart.

- §3 (5) KDO

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, wenn nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. 2 Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt eine Probezeit.

---

## **Q**

[Zurück](#)

### **Qualitätsentwicklung** in der EKHN

- Musterdienstvereinbarung  
1149-2\_DV\_qualitaetssentwicklung\_01.02.2003.doc
- Qualitätsentwicklung KiTa  
<https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/arbeitsfelder/qualitaetsentwicklung/>

---

## **R**

[Zurück](#)

Beschäftigung nach Erreichen der **Regelaltersgrenze** (Renteneintrittsalter)

- Merkblatt zu § 58 KDO - Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze

## **Rosenmontag**

## S

[Zurück](#)

### **Sexualisierte Gewalt**

→ *Kindeswohl*

### **Schichtarbeit, Wechselschichtarbeit**

- [1128-1\\_Merkblatt\\_Schichtarbeit KDO\\_Stand\\_26-08-2015.pdf](#)

### **Schlichtungsstelle (MAVG)**

§ 49 Mitarbeitervertretungsgesetz (MAVG)

Zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienststelle und Mitarbeitervertretung in mitarbeitervertretungsrechtlichen Angelegenheiten wird eine Schlichtungsstelle gebildet. Die Schlichtungsstelle wirkt auf eine Einigung zwischen Dienststelle und Mitarbeitervertretung hin. Sie entscheidet abschließend in den in § 52 genannten Angelegenheiten.

- § 49ff <https://www.kirchenrecht-ekhn.de/document/20487#s775490001>

### **Verfahren vor der Schlichtungsstelle (§ 55 MAVG):**

Der oder die Vorsitzende der Schlichtungsstelle versucht zunächst in einem Gespräch mit den beiden Parteien eine Verständigung zu erzielen. Zu dem Schlichtungsgespräch sollen die Beteiligten persönlich geladen werden. Einzig im Falle einer fehlenden und zu ersetzenden Zustimmung der MAV zu einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung entfällt das Schlichtungsgespräch und erfordert die direkte Anberaumung einer nicht öffentlichen und mündlichen Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuss.

Wird in einem Schlichtungsgespräch der Vorschlag der Schlichtung von den Beteiligten angenommen hat sich die Anruf erledigt und das Verfahren ist beendet.

Die **Schlichtungsstelle der EKHN** ist erreichbar unter:

Kirchenverwaltung -Schlichtungsstelle  
Paulusplatz 1  
64284 Darmstadt  
Tel. 06151-405310  
Fax: 06151-405555-424  
Email: [schlichtung@ekhn-kv.de](mailto:schlichtung@ekhn-kv.de)

- <http://www.gmav-ekhn.de/wir-uber-uns-die-gmav/schlichtung>

### **Schulung**

*siehe Fortbildung / Weiterbildung / Schulung / Supervision*

### **Sicherungsordnung**

- Sicherungsordnung – SichO.EKHN  
<https://www.kirchenrecht-ekhn.de/document/18926>
- [1133-1\\_Merkblatt\\_zur Sicherungsordnung\\_der\\_EKHN\\_16-12-19.pdf](#)

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen von Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden der EKHN gilt anstelle dieser Sicherungsordnung die Sicherungsordnung für diakonische Einrichtungen vom 21. März 2018

Sicherungsordnung für diakonische Einrichtungen – DiakSichO

- <https://www.kirchenrecht-ekhn.de/document/18927>

## Silvester

→ *Heiligabend und Silvester*

## Sollstellenplanberechnungen

*siehe Kindertagesstätten*

## Studienzeit

Studienzeit kann Pfarrerinnen und Pfarrern bis zur Dauer von drei Monaten, Mitarbeitenden im gemeindepädagogischen und kirchenmusikalischen Dienst bis zur Dauer von sechs Wochen erteilt werden. (§3a PFördVO)

- Pfarrpersonen
  - kirchenmusikalischer Dienst
  - Gemeindepädagogischer Dienst
- Informationen zur Studienzeit für Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen  
[1153-1\\_Merkblatt\\_Studienzeit\\_GPD\\_2018-08-16.pdf](#)
  - 790 Personalförderungsgesetz (PFördG)  
<https://www.kirchenrecht-ekhn.de/document/18998#s790130005>
  - 790a Personalförderungsverordnung (PFördVO)  
<https://www.kirchenrecht-ekhn.de/document/18999>

## Sucht / Umgang mit Suchterkrankungen

Musterdienstvereinbarung und Merkblatt zur Sucht bzw. Abhängigkeit  
[1145-1\\_DV\\_Merkblatt-Sucht-12-02-2015.pdf](#)

## Supervision

*siehe Fortbildung / Weiterbildung / Schulung / Supervision*

---

# T

[Zurück](#)

## Teilzeit, Befristung

- [1132-1\\_Merkblatt\\_Teilzeit\\_und\\_Befristungsgesetz\\_05-09-2018.pdf](#)
- [TzBfG - Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge](#)
- [1132-9\\_Befristungsvereinbarung Stand 26.10.2018](#)

---

# U

[Zurück](#)

## Überlastungsanzeige / Gefahrenanzeige

- [Kurzinformation](#)
- [1154-3\\_Material Alsfeld aus RB02-17.pdf](#)

## Übungsleiterpauschale

→ *Ehrenamtspauschale, Übungsleiterpauschale*

## Unfallschäden auf Dienstreisen

- [1163-1\\_Merkblatt\\_Unfallschäden\\_auf\\_Dienstreisen\\_26-8-19.pdf](#)

## Urlaub

- [1129-1\\_Merkblatt Urlaub\\_26.6.19.pdf](#)
  - [1129-3\\_Rundschreiben zum Erholungsurlaub\\_31.12.18.pdf](#)
  - [Bundesurlaubsgesetz](#)
- 

## V

[Zurück](#)

### Vergütung

- [KDO § 27 Entgeltrelevante Zeit](#)
- [Anlage 1 zur KDO](#)
- [Anlage 2 zur KDO](#)

### Versicherungsschutz

- [1138-0\\_Versicherungsschutz\\_broschuere\\_2015](#) Link

### Vertragswesen / Neuordnung

[Gesamtpaket Vertragswesen \(Stand 17.10.2017\)](#)

[Auszug: Gelegentliche Beschäftigung \(Stand 17.10.2017\)](#) [Rundschreiben\\_Neuordnung Vertragswesen](#)

### Vorstellungsgespräch

→ Bewerbungsgespräch

---

## W

[Zurück](#)

### Wechselschichtarbeit

→ *Schichtarbeit*

### Weiterbildung

*siehe Fortbildung / Weiterbildung / Schulung / Supervision*

### Werktage, Arbeitstage

Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Arbeitstage sind Montag bis Freitag, außer Feiertage

---

## X

[Zurück](#)

- ohne Eintrag -

---

## Y

[Zurück](#)

- ohne Eintrag -

---

## Z

[Zurück](#)

### Zentrale Konfliktberatungsstelle

*siehe Konflikte*



