

Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Arbeiter

Vom 17. Juni 1992

(KABl. S. 183)

geändert durch Arbeitsrechtsregelungen vom 23. Juni 1993 (KABl. S. 250), 13. April 1994 (KABl. S. 180),
5. Oktober 2001 (KABl. S. 367) und 19. April 2002 (KABl. S. 193)

§ 1

Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für die unter den Geltungsbereich des MTArb-KF¹ fallenden Arbeiter im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke.

§ 2²

Anspruchsvoraussetzungen

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

1. am 1. Juli im Arbeitsverhältnis steht
und
2. seit dem 1. Januar ununterbrochen als Arbeiter, Angestellter, Beamter, Richter, Soldat auf Zeit, Berufssoldat, Auszubildender, Praktikant, Schülerin/Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Krankenpflegehilfe oder Hebammenschülerin/Schüler in der Entbindungspflege im kirchlichen oder öffentlichen Dienst ge-
standen hat
und
3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Lohn, Urlaubslohn oder Krankenbezüge hat.

Das Arbeits- oder sonstige Rechtsverhältnis im Sinne des Unterabsatzes 1 Nr. 2 gilt auch dann als am 1. Januar begründet, wenn es wegen des gesetzlichen Feiertages erst am ersten Arbeitstag nach dem 1. Januar begründet worden ist.

(2) Auszubildende und Praktikanten im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 sind nur Personen, deren Rechtsverhältnis durch eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung oder durch Tarifvertrag geregelt ist.

¹ Nr. 900.

² § 2 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 4 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. Juni 1993 (KABl. S. 250), Abs. 2 und 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

Kirchlicher Dienst im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 ist eine Beschäftigung bei einem kirchlichen Arbeitgeber nach § 20 Abs. 2 BAT-KF¹.

Öffentlicher Dienst im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 ist eine Beschäftigung

- a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde, bei einem Gemeindeverband oder einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,
- b) bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die den MTL II, den MTB II, den BMT-G, MTArb-O, BMT-G-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

Eine Unterbrechung im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift ein Werktag – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegt oder mehrere Werktage liegen, an dem bzw. an denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Arbeiter in dem zwischen den Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung seines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat.

(3) Ist die Voraussetzung des Absatzes 1 Nr. 3 nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge, wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeskindergeldgesetz nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

Ist wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz auch die Voraussetzung des Unterabsatzes 1 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen bzw. die Elternzeit – oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs später als am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. der Elternzeit – in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

(4) Der Saisonarbeiter erhält Urlaubsgeld, wenn er die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 und 3 in Verbindung mit Absatz 3 erfüllt und im vorangegangenen Kalenderjahr mindestens neun Monate bei demselben Arbeitgeber beschäftigt gewesen ist.

(5) Das Urlaubsgeld ist nicht zusatzversorgungspflichtig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

¹ Nr. 850.

§ 3¹**Höhe des Urlaubsgeldes**

- (1) Das Urlaubsgeld beträgt für den am 1. Juli vollbeschäftigten Arbeiter 332,34 Euro. Der am 1. Juli nicht vollbeschäftigte Arbeiter erhält von dem Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten – am 1. Juli geltenden – durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.
- (2) Gehört der dienstliche Wohnsitz des Arbeiters zu einem anderen Währungsgebiet als dem der früheren Deutschen Mark, finden die §§ 7 und 54 des Bundesbesoldungsgesetzes entsprechende Anwendung.

§ 4²**Anrechnung von Leistungen**

Wird dem Arbeiter aufgrund örtlicher oder betrieblicher Regelung, aufgrund betrieblicher Übung, nach dem Arbeitsvertrag oder aus einem sonstigen Grunde ein Urlaubsgeld oder eine ihrer Art nach entsprechende Leistung vom Arbeitgeber oder aus Mitteln des Arbeitgebers gewährt, ist der dem Arbeiter zustehende Betrag auf das Urlaubsgeld nach dieser Ordnung anzurechnen. Satz 1 gilt auch für ein Urlaubsgeld aus einer Beschäftigung während der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz³.

§ 5⁴**Auszahlung**

- (1) Das Urlaubsgeld wird mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt. In den Fällen des § 2 Abs. 3 Unterabs. 2 wird das Urlaubsgeld mit den ersten Bezügen nach Wiederaufnahme der Arbeit ausgezahlt.
- (2) Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht zustand, ist es in voller Höhe zurückzuzahlen.

§ 6**Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am 1. Juni 1992 in Kraft.

¹ § 3 Abs. 2 gestrichen, Abs. 3 umbenannt in Abs. 2 durch Arbeitsrechtsregelung vom 13. April 1994 mit Wirkung ab 1. Juni 1994, Abs. 1 geändert (DM in Euro) durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 367) mit Wirkung ab 1. Januar 2002, Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

² § 4 Satz 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 13. April 1994 (KABl. S. 180) mit Wirkung ab 1. Juni 1994, Satz 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

³ Nr. 671.

⁴ § 5 Abs. 1 Satz 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 13. April 1994 (KABl. S. 180) mit Wirkung ab 1. Juni 1994.

