

Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF)

Vom 22. Oktober 2007

In der Fassung der redaktionellen Überarbeitung vom 21. November 2007

(KABl. 2008 S. 24)

geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 31. Januar 2008 (KABl. S. 156), 27. Februar 2008 (KABl. S. 177),
8. Mai 2008 (KABl. S. 254), 11. Juni 2008 (KABl. S. 325), 21. August 2008 (KABl. S. 326)
und 15. Oktober 2008 (KABl. S. 391)

Inhaltsverzeichnis

Präambel		Abschnitt IV
		Sozialbezüge
		Abschnitt I
	§ 21	Entgelt im Krankheitsfall
		Geltungsbereich
	§ 22	Jubiläumsszuwendung
§ 1		§ 23
§ 2		Sterbegeld
§ 3		
§ 4		Abschnitt V
§ 5		Zusätzliche Alters- und
		Hinterbliebenenversorgung
	§ 24	Zusatzversorgung
		Abschnitt VI
		Urlaub, Arbeitsbefreiung
§ 6	§ 25	Erholungsurlaub
§ 7	§ 26	Zusatzurlaub
§ 8	§ 27	Sonderurlaub
§ 9	§ 28	Arbeitsbefreiung
		Abschnitt VII
		Befristung und Beendigung des
		Arbeitsverhältnisses
Abschnitt III		
Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen		§ 29
§ 10		Befristete Arbeitsverträge
§ 11		§ 30
		Führung auf Probe
§ 12		§ 31
		Führung auf Zeit
§ 13		§ 32
		Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne
§ 14		§ 33
		Kündigung
§ 15		§ 34
		Kündigung des Arbeitsverhältnisses
§ 16		§ 35
		Zeugnis
§ 17		
§ 18		Abschnitt VIII
§ 19		Besondere Vorschriften
§ 20		§ 35
		Anwendung beamtenrechtlicher
		§ 36
		Vorschriften
		§ 37
		Ausschlussfrist
		Übergangsregelung für die Zahlung von
		Krankenbezügen

		§ 39	(nicht besetzt)
		§ 40	Mitarbeitende als Kirchenmusiker
		§ 41	Mitarbeitende, die Freizeiten durchführen
	Abschnitt IX		
	Sonderregelungen		
§ 38	Mitarbeitende als Lehrkräfte		

Anlagen zum BAT-KF¹

- Anlage 1** Allgemeiner Entgeltgruppenplan zum BAT-KF
- Anlage 2** Pflegedienst-Entgeltgruppenplan zum BAT-KF
- Anlage 3** Entgeltgruppenplan für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen
- Anlage 4** Tabellenentgelt
- Anlage 5** Bereitschaftsdienstentgelt
- Anlage 6** TV-Ärzte-KF
- Anlage 7** TVÜ-Ärzte-KF

¹ Nr. 850.1 bis 850.7.

Präambel

Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeitenden, wie es in der „Richtlinie des Rates der EKD nach § 9 Buchstabe b) Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD und des Diakonischen Werkes der EKD“ in der Fassung vom 1. Juli 2005 bestimmt ist, zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeitende im Dienst der Kirche übernommen haben. Es wird von ihnen erwartet, dass sie die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Mitarbeitende genannt –, die im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke tätig sind.

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für

- a) Chefärztinnen oder Chefarzte, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden,
- b) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
- c) Mitarbeitende, die unter die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse und der Vergütung für die Maßnahmeteilnehmenden in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen fallen,
- d) Lektorinnen/Lektoren, Verwalterinnen/Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen, Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik,
- e) Pfarrerrinnen/Pfarrer, Pfarrvikarinnen/Pfarrvikare, Predigerinnen/Prediger, Gemeindepensionarinnen/Gemeindepensionare und Vikarinnen/Vikare, die im privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden,

- f) Personen, die in kirchlichen Einrichtungen lediglich zu Erziehungszwecken, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies vor Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist.
- (2) Im Übrigen gelten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die in anderen in der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihren Diakonischen Werken geltenden Arbeitsrechtsregelungen für Küsterinnen/Küster, Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker, Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge, Diakonie und Bildungsarbeit sowie weitere Mitarbeitende geregelt sind, in der jeweils geltenden Fassung.
- (3) Die Arbeitsverhältnisse der Ärztinnen und Ärzte sowie der Zahnärztinnen und Zahnärzte an Krankenhäusern richten sich ausschließlich nach Anlage 6 (TV-Ärzte-KF). Die Überleitung der vorhandenen Mitarbeitenden richtet sich ausschließlich nach Anlage 7 (TVÜ-Ärzte-KF).

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; der/dem Mitarbeitenden ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch kirchliche Arbeitsrechtsregelung vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis in derselben Dienststelle oder demselben Betrieb entfällt die Probezeit.

§ 3¹

Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Die Mitarbeitenden haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (2) Die Mitarbeitenden dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind

¹ § 3 Abs. 6 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 15. Oktober 2008 (KABl. S. 391) mit Wirkung ab 1. November 2008.

nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Mitarbeitenden derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(3) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Mitarbeitenden ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeitenden oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(4) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Auf Verlangen der/des Mitarbeitenden ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine ärztliche Untersuchung durchführen zu lassen, wenn die/der Mitarbeitende besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(5) Die Mitarbeitenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/einen hierzu schriftlich Bevollmächtigte/Bevollmächtigten ausüben lassen. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht auf Kopien aus den Personalakten ein. Über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, müssen Mitarbeitende vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen. Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.

(6) Die Schadenshaftung der Mitarbeitenden ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassenen Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) Mitarbeitende können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen Mitarbeitende an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. *Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

2. *Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

(2) Mitarbeitenden kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Mitarbeitenden bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

(3) Werden Aufgaben der Mitarbeitenden zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestaltung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt. Die Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes über Versetzung sind entsprechend anzuwenden.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

§ 5

Qualifizierung

(1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Mitarbeitenden und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen und diakonischen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Qualifikation in diesem Sinne ist als Teil der Personalentwicklung zu verstehen.

(2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach dieser Arbeitsrechtsregelung ein Angebot dar, aus dem für die Mitarbeitenden kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch Dienstvereinbarung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der mitarbeitervertretungsrechtlichen Möglichkeiten. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) Qualifizierungsmaßnahmen sind:

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit, Umschulung) und

- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung). Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Mitarbeitenden schriftlich bestätigt.
- (4) Mitarbeitende haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d) – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsdienstvereinbarung geregelt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein Eigenbeitrag der Mitarbeitenden kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Mitarbeitende mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6¹ Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 1/2 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr zu Grunde zu legen. Für Fehltage (Urlaub, unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsbefreiung nach § 28 oder anderen entsprechenden Regelungen) wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der/des Mitarbeitenden angerechnet.

Ein Zeitguthaben bzw. eine Zeitunterschreitung von bis zu 100 Stunden wird in das nächste Kalenderjahr übertragen. Bei nicht vollbeschäftigten Mitarbeitenden ist die in Satz 4 genannte Zahl entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßi-

¹ § 6 Protokollerklärung zu Abs. 1 eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 31. Januar 2008 (KABl. S. 156) mit Wirkung ab 1. Februar 2008, Abs. 4 geändert, Abs. 8 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 8. Mai 2008 (KABl. S. 254).

gen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeitenden zu kürzen. Die verbleibenden Stunden des tatsächlichen Zeitguthabens der/des Mitarbeitenden werden mit dem auf eine Stunde entfallenden Entgelt (§ 12) zuzüglich dem Zuschlag für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Buchstabe a) vergütet. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitguthaben ganz oder teilweise durch Entgelt nach Satz 6 oder durch zusammenhängende Freizeit unter Fortzahlung dieser Bezüge auszugleichen.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Bei einem erheblichen Arbeitsausfall im Sinne des § 170 SGB III kann der Arbeitgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen.

Die Mitarbeitervertretung ist über die beabsichtigte Einführung von Kurzarbeit umfassend zu informieren. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mindestens eine Woche vorher über die geplanten Maßnahmen zu unterrichten. Dies soll in einer Mitarbeiterversammlung erfolgen.

Die Dienstvereinbarung muss unter anderem Folgendes regeln:

- a) *Persönlicher Geltungsbereich; Arbeitnehmer, die sich in einer Ausbildung oder einem Praktikum befinden, sind in die Kürzung nur insoweit einzubeziehen als das Ausbildungsziel durch die Kürzung nicht gefährdet wird;*
- b) *Beginn und Dauer der Kurzarbeit; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen;*
- c) *Lage und Verteilung der Arbeitszeit.*

In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist die Kurzarbeit mit jeder betroffenen Mitarbeiterin, jedem betroffenen Mitarbeiter gesondert zu vereinbaren.

Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 6 BAT-KF unbeschadet der Regelung des § 170 Abs. 4 SGB III abzubauen.

Für die Berechnung des Entgelts gemäß Abschnitt III des BAT-KF und des Entgelts im Krankheitsfall gemäß § 21 BAT-KF gilt § 18 BAT-KF entsprechend. Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen des BAT-KF sowie für die Jahressonderzahlung bleibt die Kürzung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung des Entgelts außer Betracht.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften anzuzeigen und einen Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen. Der Arbeitgeber hat der Mitarbeitervertretung die für eine Stellungnahme erforderlichen Informationen zu geben.

Die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland, Westfalen, Lippe ist über Beginn und Ende von Kurzarbeit zu informieren.

(2) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Mitarbeitende am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 12 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Mitarbeitenden, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(3) Ruhepausen können in Schichtbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. Die Zeit dieser Pausen wird als Arbeitszeit gerechnet. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Mitarbeitenden eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Die Ruhezeit kann um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von dreizehn Wochen ausgeglichen wird.

(4) Die Mitarbeitenden sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Mitarbeitende, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage, hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag der/des Mitarbeitenden durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(5) In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur stationären oder ambulanten Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst und im Wechselschichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen verlängert werden. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Schichten mit einer über zehn Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Be-

reichtsdienst kombiniert werden. Schichten mit einer über zehn Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit setzen eine

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- Belastungsanalyse gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz¹ und
- ggf. daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes voraus.

(6) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann unter den Voraussetzungen einer

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- Belastungsanalyse gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz und
- ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4, Abs. 2 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz² die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und 6 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz über acht Stunden hinaus auf 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

In Einrichtungen der stationären Kinder- und Jugendhilfe sowie Behindertenhilfe kann die Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 16 Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. Dabei muss die Arbeitszeit nach längstens zehn Stunden durch einen Bereitschaftsdienst von mindestens acht Stunden unterbrochen werden.

(7) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann mit schriftlicher Zustimmung der/des Mitarbeitenden im Rahmen des § 7 Abs. 2a und Abs. 7 Arbeitszeitgesetz und innerhalb der Grenzwerte nach Absatz 6 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich im Kalenderjahr bis zu 60 Stunden betragen.

(8) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v. H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

¹ Nr. 682.

² Nr. 818.

§ 7

Sonderformen der Arbeit

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Mitarbeitende durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

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

(3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeitende, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(4) Rufbereitschaft leisten Mitarbeitende, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft darf angeordnet werden, wenn nur in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeitende vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Überstunden sind die Arbeitsstunden, die die oder der Mitarbeitende über den dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Umfang hinaus geleistet hat, soweit sie die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Woche überschreiten und später als am Vorvortag angeordnet sind. Sie werden als Arbeitszeit im Sinne von § 6 Abs. 1 angerechnet. Im Übrigen wird der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a) gezahlt, soweit nicht § 8 Satz 4 angewendet wird. Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeitenden zu verteilen.

§ 8¹

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

¹ § 8 Abs. 2 (Beträge) geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. August 2008 (KABl. S. 326) mit Wirkung ab 1. Oktober 2008.

- | | |
|---|-----------|
| a) für Überstunden | |
| in den Entgeltgruppen 1 bis 9, S 1 bis S 7 | 30 v.H., |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15, S 8 und S 9 | 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. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | 35 v.H., |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt | 20 v.H. |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, bei S-Entgeltgruppen der Erfahrungsstufe 1. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch der/des Mitarbeitenden können, soweit die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d):

Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b) und f) beträgt für Mitarbeitende, die in Schicht- oder Wechselschicht arbeiten, der Zuschlag für Nachtarbeit 1,30 € und der für die Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr 0,65 € je Stunde. Diese Beträge nehmen an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

(3) Mitarbeitende, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. Mitarbeitende, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde. § 18 findet keine Anwendung.

(4) Mitarbeitende, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. Mitarbeitende, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde. § 18 findet keine Anwendung.

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

(6) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. Leistet die/der Mitarbeitende in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

(7) Abweichend von Absatz 6 wird für Mitarbeitende in Krankenhäusern, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen, medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen (z.B. pathologischen Instituten und Röntgeninstituten) und sonstigen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
I	bis zu 25 v.H.	60 v.H.
II	mehr als 25 bis 40 v.H.	75 v.H.
II	mehr als 40 bis 49 v.H.	90 v.H.

Ein hiernach der Stufe I zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe II zugeteilt, wenn die/der Mitarbeitende während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 21 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 2 Absatz 3) zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(8) Das Entgelt für die nach den Absätzen 6 und 7 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach der Anlage 5. Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nach Absatz 7 und für die Zeit der Rufbereitschaft (Absatz 5) werden Zeitzuschläge nach Absatz 1 nicht gezahlt.

§ 9

Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit Mitarbeitenden ist auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit zu vereinbaren, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeitenden nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bleiben unberührt.

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 10¹

Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der Mitarbeitenden richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Allgemeinen Entgeltgruppenplans zum BAT-KF (Anlage 1), des Pflegepersonalentgeltgruppenplans (Anlage 2) oder des Entgeltgruppenplans für Stammkräfte in Qualitäts- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen (Anlage 3). Mitarbeitende erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind.

¹ § 10 Abs. 4 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 15. Oktober 2008 (KABl. S. 391) mit Wirkung ab 1. November 2008.

(2) Die/Der Mitarbeitende ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihr bzw. ihm nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte ausübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte ausübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der bzw. des Mitarbeitenden bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) Die Entgeltgruppe der bzw. des Mitarbeitenden ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

(4) In den Fällen des § 13 Teil A Abs. 2a kann die Eingruppierung unter Anwendung der Anlage 1 der Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und des MTArb-KF in die in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis gemäß § 2 Abs. 1 in Verbindung mit Anlage 1 oder § 6 Abs. 1 der Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und des MTArb-KF oder durch vergleichbare Regelungen erworbene Entgeltgruppe erfolgen, sofern das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli 2007 begründet worden ist. Im vorhergehenden Arbeitsverhältnis noch nicht vollzogene Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstiege werden in dem neuen Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der bzw. des Mitarbeitenden, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKGs, Fertigung einer Bauzeichnung). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

§ 11

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird der/dem Mitarbeitenden vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 10 Absatz 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 10 Absatz 2) und hat sie bzw. er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie bzw. er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.
- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden bei dauerhafter Übertragung nach § 14 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte.

§ 12¹

Tabellenentgelt

- (1) Der bzw. die Mitarbeitende erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach dem Entgeltgruppenplan und der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Mitarbeitende, die unter die Anlagen 1 fallen, erhalten Entgelt nach Anlage 4a, Mitarbeitende, die unter die Anlagen 2 fallen, erhalten Entgelt nach Anlage 4c und Mitarbeitende, die unter die Anlage 3 fallen, erhalten Entgelt nach der Anlage 4b.

§ 13²

Entgelte der unter die Anlage 1 bis 3 fallenden Mitarbeitenden

Teil A.

Mitarbeitende, die unter die Anlage 1 (Allgemeiner Entgeltgruppenplan und 2 (Pflegepersonalentgeltgruppenplan) fallen

Stufen der Entgelttabelle

- (1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. Die Abweichungen von Satz 1 sind im Allgemeinen Entgeltgruppenplan (Anlage 1) und im Pflegepersonalentgeltgruppenplan (Anlage 2) zum BAT-KF geregelt.
- (2) Bei Einstellung werden die Mitarbeitenden der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt die/der Mitarbeitende über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neu-

¹ § 12 Abs. 2 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. August 2008 (KABl. S. 326) mit Wirkung ab 1. Oktober 2008.

² § 13 Teil A Abs. 2a eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 15. Oktober 2008 (KABl. S. 391) mit Wirkung ab 1. November 2008.

einstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Ein vorgeschriebenes Praktikum nach der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen / Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(2a) Bei Einstellung von Mitarbeitenden in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der den BAT-KF, den MTArb-KF oder eine vergleichbare Regelung anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

(3) Die Mitarbeitenden erreichen – von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 14 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

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

(4) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 14 Abs. 2 bleibt unberührt.

Teil B.

Mitarbeitende, die unter die Anlage 3 (Entgeltgruppenplan für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen) fallen.

Werkstätten für Behinderte und Berufsbildungswerke sind keine Einrichtung im Sinne dieser Arbeitsrechtsregelung.

(1) Die Entgeltgruppen der unter die Anlage 3 fallenden Mitarbeitenden erfassen die Eingangsstufe sowie zwei Erfahrungsstufen.

(2) Mitarbeitende mit einer Tätigkeit von weniger als einem Jahr in der jeweiligen Fallgruppe erhalten das Entgelt nach der Eingangsstufe.

(3) Nach einem Jahr der Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe erhalten sie das Entgelt nach der Erfahrungsstufe 1. Nach weiteren fünf Jahren erhalten sie das Entgelt nach der Erfahrungsstufe 2.

(4) Im Fall der Höhergruppierung erhalten Mitarbeitende das Entgelt der neuen Entgeltgruppe nach der Erfahrungsstufe 1. Absatz 3 Satz 2 bleibt unberührt.

(5) Für die Ermittlung der Zeiten nach den Absätzen 1 bis 3 können weitere Zeiten der beruflichen Tätigkeiten ganz oder teilweise zugerechnet werden, wenn diese Tätigkeiten mit der zu übertragenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang stehen und die Berufserfahrung für die Erfüllung der zu übertragenden Aufgaben förderlich ist.

§ 14¹

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) Bei Leistungen der/des Mitarbeitenden, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. Die Maßnahmen nach Satz 1 und 2 unterliegen dem Mitbestimmungsrecht nach § 38 Mitarbeitervertretungsgesetz. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

(3) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 13 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz²,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 21 oder § 37 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren,

¹ § 14 Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 4 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. Juni 2008 (KABl. S. 325) mit Wirkung ab 1. Juli 2008, Abs. 4 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. August 2008 (KABl. S. 326) mit Wirkung ab 1. Oktober 2008.
² Nr. 825.

bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen Mitarbeitende mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitmitarbeitenden beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeitenden derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 30 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 60 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Mitarbeitende während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 30 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 60 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Mitarbeitende der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Die/ Der Mitarbeitende erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe und ggf. einschließlich des Garantiebetrages.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 4:

Erhält der/die Mitarbeitende Entgelt aus einer individuellen Endstufe, wird in der niedrigeren Entgeltgruppe eine neue individuelle Endstufe in der Weise gebildet, dass der Anteil des den Betrag der Endstufe übersteigenden Betrages am Tabellenentgelt dem in der bisherigen Entgeltgruppe entspricht.

§ 15¹

Kinderzulage, Leistungsentgelt

Mitarbeitende erhalten für jedes Kind, für das sie Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz² oder nach dem Einkommensteuergesetz³ erhalten, eine monatliche Zulage in Höhe von 92,02 Euro. Dieser Betrag nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz:

Sobald die Sätze für die Leistungszulage nach § 18 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst über drei Prozent steigen, wird analog zu den Bestimmungen des öffentlichen Dienstes eine Regelung zum leistungsabhängigen Entgelt eingeführt, die aus den über drei

¹ § 15 (Betrag) geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. August 2008 (KABl. S. 326) mit Wirkung ab 1. Oktober 2008.

² Nr. 670.

³ Nr. 670.1.

Prozent des Gesamtvolumens hinausgehenden Beträgen finanziert wird, sofern keine andere Regelung erfolgt.

§ 16

Erschwerniszuschläge

- (1) Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
 - a) mit besonderer Gefährdung,
 - b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeentwicklung,
 - c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
 - d) mit besonders starker Strahlenexposition,
 - e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) Die Zuschläge entsprechen denen, die für Kirchenbeamte bestimmt sind, soweit durch die Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission keine abweichenden Regelungen getroffen werden.

§ 17¹

Nicht voll leistungsfähige Mitarbeitende

- (1) Mit einer bzw. einem Mitarbeitenden, die bzw. der bei ihrer bzw. seiner Einstellung nach amtsärztlichem Gutachten mehr als 20 v.H. erwerbsbeschränkt ist und infolgedessen die zu übertragende Arbeit nicht voll auszuführen vermag, kann entsprechend dem Grad seiner Leistungsfähigkeit ein gemindertes Entgelt vereinbart werden. Dieses darf den Betrag der Stufe 2 der Entgeltgruppe 1 nicht unterschreiten. Die bzw. der Mitarbeitende soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines voll leistungsfähigen Mitarbeitenden erbringen kann.
- (2) Ist nach Absatz 1 Satz 1 ein gemindertes Entgelt vereinbart worden, besteht bei Änderung der Leistungsfähigkeit für den Arbeitgeber und die bzw. den Mitarbeitenden ein Anspruch auf Neufestsetzung des Entgelts.

¹ § 17 Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 8. Mai 2008 (KABl. S. 254).

§ 18¹**Entgelt von Teilzeitmitarbeitenden**

Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitmitarbeitende das Tabellenentgelt (§ 12) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitmitarbeitender entspricht.

§ 19²**Jahressonderzahlung**

(1) Mitarbeitende, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt

in den Entgeltgruppen 1 bis 8, S 1 bis S 5	90 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9 bis 12, S 6 bis S 9	80 v.H. und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	60 v.H.

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

¹ § 18 Überschrift geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 8. Mai 2008 (KABl. S. 254).

² § 19 Abs. 2 und 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 15. Oktober 2008 (KABl. S. 391) mit Wirkung ab 1. November 2008.

sprach auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(3) Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeitende keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Mitarbeitende kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz¹ bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

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

(4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

§ 20²

Berechnung und Auszahlung des Entgelts, Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

(1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit nichts abweichend geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am 16ten des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der bzw. dem Mitarbeitenden benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach Absatz 6 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

(2) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertages Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf die Stunde entfal-

¹ Nr. 671.

² § 20 Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 8. Mai 2008 (KABl. S. 254), Abs. 1 geändert und Protokollnotiz zu Absatz 1 eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. August 2008 (KABl. S. 326) mit Wirkung ab 1. Dezember 2008.

lenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

(3) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5 ist aufzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(4) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe des Kalendermonats, gilt Absatz 2 entsprechend.

(5) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

(6) In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 21 oder § 37 (Entgelt im Krankheitsfall), § 22 (Jubiläumswendung), § 25 (Erholungsurlaub), § 26 (Zusatzurlaub) und § 28 (Arbeitsbefreiung) werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgesetzten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgesetzten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf der Basis der dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für die Überstunden gezahlte Entgelt mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderung der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

Der Tagesdurchschnitt nach Unterabsatz 1 Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $1/65$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die bzw. der Mitarbeitende so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Der Zahltag kann vom Arbeitgeber auf den letzten Tag des Monats umgestellt werden. Absatz 1 Satz 3 bleibt unberührt; er gilt entsprechend für den 31. Dezember.

Die Umstellung des Zahltages kann nur im Dezember eines Jahres beginnen. Sie kann nicht erfolgen, solange die Jahressonderzahlung aufgrund einer Dienstvereinbarung nach

der Beschäftigungssicherungsordnung oder einer Arbeitsrechtsregelung nicht oder in abgesetzter Höhe gezahlt wird.

Abschnitt IV Sozialbezüge

§ 21¹

Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Mitarbeitende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach Maßgabe des § 20 Absatz 6; ein Verschulden in diesem Sinne liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

(2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Mitarbeitenden für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 20 Absatz 6; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Mitarbeitenden ist dabei deren Gesamt-kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Mitarbeitende, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der ihnen bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 18 zeitanteilig umzurechnen.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit

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

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

¹ § 21 Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 15. Oktober 2008 (KABl. S. 391) mit Wirkung ab 1. November 2008.

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

§ 22

Jubiläumszuwendung

Mitarbeitende erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

- von 25 Jahren zusätzlichen Urlaub von fünf Tagen und
- von 40 Jahren zusätzlichen Urlaub von zehn Tagen.

§ 25 Abs. 1 Satz 4 gilt entsprechend.

§ 23

Sterbegeld

Beim Tode von Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis zur Zeit des Todes nicht geruht hat, wird der Ehegattin bzw. dem Ehegatten, der Lebenspartnerin bzw. dem Lebenspartner oder den Kindern oder einer anderen Person, die die Kosten der Bestattung getragen hat, ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für weitere zwei Monate das Tabellenentgelt des/der Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

Abschnitt V

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 24¹

Zusatzversorgung

- (1) Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung), die der Arbeitgeber durch Versicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen sicherstellt (Pflichtversicherung). Die Finanzierung der Pflichtbeiträge und eines Sanierungsgeldes erfolgt ohne finanzielle Beteiligung der Mitarbeitenden.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Mitarbeitende, für die nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen Versicherungsfreiheit in der Zusatzversorgung besteht und eine freiwillige Versicherung nicht zugelassen ist.
- (3) Die Einzelheiten der Zusatzversorgung (Pflichtversicherung und freiwillige Versicherung) richten sich nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen vom 17. September 2008. Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung werden in einer gesonderten Arbeitsrechtsregelung festgelegt.

Abschnitt VI

Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 25

Erholungsurlaub

- (1) Die Mitarbeitenden haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. Bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

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

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. Bruchteile von

¹ § 24 Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelungen vom 27. Februar 2008 (KABl. S. 177) mit Wirkung ab 1. Januar 2008 und vom 15. Oktober 2008 (KABl. S. 391) mit Wirkung ab 1. Januar 2009..

weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden und kann auch in Teilen genommen werden. Dabei soll für einen Teil ein Zeitraum von mindestens zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz¹ mit folgenden Maßgaben:

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeitende bzw. die Mitarbeitende als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrLG bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 20 genannten Zeitraum gezahlt.

§ 26

Zusatzurlaub

(1) Mitarbeitende, die ständig Wechselschichtarbeit oder ständig Schichtarbeit nach § 7 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 3 Satz 1 oder Absatz 4 Satz 1 zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z.B. ständige Vertreter) erhalten Mitarbeitende, denen die Zulage nach § 8 Absatz 3 Satz 1 oder Absatz 4 Satz 1 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

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

(3) Mitarbeitende, die die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden

1 Arbeitstag,

300 Nachtarbeitsstunden

2 Arbeitstage,

¹ Nr. 817.

450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr. Dabei werden die Zeiten, die nach Absatz 1 und 2 geleistet werden, nicht berücksichtigt.

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

(5) Im Übrigen gilt § 25 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b) entsprechend.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 21 unschädlich.

§ 27

Sonderurlaub

(1) Mitarbeitenden ist auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge zu gewähren, wenn sie,

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen.

Der Arbeitgeber darf den Antrag nur ablehnen, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen, insbesondere, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich war, eine geeignete Ersatzkraft zu gewinnen.

Die Dauer des Sonderurlaubs ist entsprechend dem Antrag festzulegen und auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden. Der Antrag auf Bewilligung oder Verlängerung des Sonderurlaubs ist spätestens drei Monate vor Beginn des beantragten Bewilligungs- oder Verlängerungszeitraums zu stellen.

Bei Mitarbeitenden in Tageseinrichtungen für Kinder sowie im Schul- und Internatsdienst soll der Sonderurlaub für die Zeit bis zum Ende des laufenden Kindergartenjahres bzw. Schulhalbjahres bewilligt werden.

(2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt als Unterbrechung der Tätigkeit, es sei denn, dass der Arbeitgeber in den Fällen des Absatzes 2 vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

(4) Der Kontakt zwischen den Mitarbeitenden und dem Arbeitgeber soll von beiden Seiten aufrechterhalten werden, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern. Beurlaubten Mitarbeitenden soll zur Vorbereitung auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. Der Arbeitgeber soll sich an den Fortbildungskosten angemessen beteiligen. Bezüge werden den beurlaubten Mitarbeitenden aus Anlass der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht gewährt.

(5) Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf des Sonderurlaubs. Ein Anspruch auf Übertragung der vor dem Sonderurlaub wahrgenommenen Tätigkeiten besteht nicht.

Protokollnotiz:

Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

§ 28¹

Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Mitarbeitende unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 Abs. 6 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | | |
|----|---|---------------|
| a) | Niederkunft der Ehefrau / der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes | 1 Arbeitstag |
| b) | Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils, eines Elternteils der Ehegattin oder des Ehegatten, der Ehegattin oder des Ehegatten eines Kindes. Für Lebenspartnerinnen der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes gelten die Regelungen für Ehegattinnen und Ehegatten entsprechend. | 2 Arbeitstage |
| c) | Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag |

¹ § 28 Abs. 1 Buchst. b geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. Juni 2008 (KABl. S. 325) mit Wirkung ab 1. Juli 2008.

- | | | |
|-----|--|---------------------------------------|
| d) | Schwere Erkrankung | |
| aa) | einer/eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr |
| bb) | 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 Arbeitstagen im Kalenderjahr |
| cc) | einer Betreuungsperson, wenn Mitarbeitende deshalb 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 Arbeitstagen im Kalenderjahr |

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Mitarbeitenden zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten

- | | | |
|----|---|---|
| e) | Ärztliche Behandlung der/des Mitarbeitenden, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss. Die genannte ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung | erforderliche nachgewiesene Arbeitszeit zuzüglich erforderlicher Wegezeiten |
| f) | kirchliche Trauung der oder des Mitarbeitenden | 1 Arbeitstag |
| g) | Taufe und Konfirmation bzw. Erstkommunion eines Kindes der/des Mitarbeitenden | 1 Arbeitstag |
| h) | Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse sowie der Kirchengerichte | erforderliche Abwesenheitszeit zuzüglich erforderlicher Wegezeiten |

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 12 nur insoweit, als die bzw. der Mitarbeitende nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Mitarbeitenden haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 Abs. 6 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen und Vertretern in Organen der Verbände kirchlicher Mitarbeiter und der Gewerkschaften einschließlich deren Untergliederungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Arbeitstagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 12 erteilt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Mitarbeitenden, die einer Arbeitsrechtlichen Kommission angehören oder von ihr zur Mitarbeit herangezogen werden, ist Arbeitsbefreiung in dem für ihre Tätigkeit in dieser Kommission notwendigen Umfang ohne Minderung der Bezüge zu erteilen. Dies gilt entsprechend für die Tätigkeit von Mitarbeitenden in einer Arbeitsrechtlichen Schiedskommission.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 12 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(6) Zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag wird Mitarbeitenden unter Fortzahlung des Entgelts Arbeitsbefreiung gewährt, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Abschnitt VII

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 29

Befristete Arbeitsverträge

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

(2) Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG¹ bleiben unberührt. Mitarbeitende mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. Vor Ab-

¹ Nr. 813.

lauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(5) Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen,
zum Schluss eines Kalendermonats,	
von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	

Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden des Mitarbeitenden von dem Mitarbeitenden/der Mitarbeitenden verschuldet oder veranlasst war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

(6) Die §§ 31 und 32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

§ 30

Führung auf Probe

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der bzw. dem Mitarbeitenden vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Für die Dauer der Übertragung wird eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei der Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion

auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die bzw. der Mitarbeitende eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 31

Führung auf Zeit

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a) bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b) zur Hälfte angerechnet werden. Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 5) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind ab Entgeltgruppe 10 zugewiesene Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der bzw. dem Mitarbeitenden vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. Für die Dauer der Übertragung wird eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei der Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt zuzüglich eines Zuschlags von 75 % des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2. Nach Fristablauf erhält die/der Mitarbeitende eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 32¹

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

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

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Mitarbeitende das Lebensalter zum Anspruch auf die Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) erreicht hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag)

(2) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Mitarbeitende voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/Der Mitarbeitende hat den Arbeitgeber von

¹ § 32 Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 15. Oktober 2008 (KABl. S. 391) mit Wirkung ab 1. November 2008.

der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX¹ erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbeseides des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem Tag, der auf den Tag der Zustellung des Rentenbescheides folgt.

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

(4) Verzögert die/der Mitarbeitende schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie bzw. er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten einer Amtsärztin bzw. eines Amtsarztes oder einer bzw. eines nach § 3 Absatz 4 bestimmten Ärztin oder Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Mitarbeitenden das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) Soll die bzw. der Mitarbeitende, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 33

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) 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 (Absatz 5) bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatschluss,

bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr 6 Wochen,

¹ Nr. 680.

von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Eine betriebsbedingte Kündigung setzt voraus, dass die Vorschriften der Rationalisierungssicherungsordnung (RSO) ungeachtet der §§ 1 und 2 angewendet worden sind. Mitarbeitende, die danach auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten eine Abfindung nach § 8 RSO¹. Für Mitarbeitende mit einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren erhöht sich die Anzahl der zu zahlenden Monatsentgelte für je zwei weitere Jahre Beschäftigungszeit um jeweils ein zusätzliches Monatsentgelt. Eine Abfindung entfällt, wenn eine Einrichtung, die nicht zu einem Dienststellenverbund im Sinne des § 6a des Mitarbeitervertretungsgesetzes gehört, nachweist, dass die Zahlung der Abfindung zur Anmeldung der Insolvenz führen würde.

(3) Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitenden, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 5) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden. Soweit Mitarbeitende nach dem bis zum 30. Juni 2007 geltenden Arbeitsrecht unkündbar waren, bestimmt sich die Kündbarkeit nach den Bestimmungen des bis dahin geltenden BAT-KF § 55 Absatz 1 und 2.

(4) Als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gilt insbesondere der Austritt der/des Mitarbeitenden aus der evangelischen Kirche und der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation.

(5) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 27, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt.

§ 34

Zeugnis

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

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

¹ Nr. 842.

- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Mitarbeitenden ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VIII Besondere Vorschriften

§ 35¹

Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften

Für die Reisekostenvergütung², Umzugskostenvergütung³, Trennungentschädigung sowie die Vergabe von Werkdienstwohnungen⁴ gelten die Bestimmungen des kirchlichen Beamtenrechts entsprechend, soweit durch die Arbeitsrechtliche Kommission keine abweichenden Bestimmungen getroffen werden.

Protokollerklärung zu § 35

Bei der Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften für die Ermittlung der höchsten Dienstwohnungsvergütung ist anstelle des Ortszuschlages der Stufe 4 die Kinderzulage für zwei Kinder maßgebend.

§ 36

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Mitarbeitenden oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällig werdende Leistungen aus.

§ 37

Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen

Für Mitarbeitende, die bereits am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 2007 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt anstelle des § 21 das bis zum 30. Juni 2007 geltende Recht fort. Die/Der Mitarbeitende kann bis zum 31. Dezember 2008 erklären, dass für sie/ihn § 21 Anwendung finden soll.

¹ § 35 Protokollerklärung angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 8. Mai 2008 (KABl. S. 254).

² Nr. 790.

³ Nr. 794.

⁴ Nr. 785.

Abschnitt IX Sonderregelungen

§ 38

Mitarbeitende als Lehrkräfte

(1) Die folgenden Absätze gelten für Mitarbeitende als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen) sowie an Fachhochschulen. Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des kirchlichen Dienstes dienen, sowie an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen. Lehrkräfte im Sinne dieser Regelung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt

(2) Die Eingruppierung und das Entgelt richten sich nach den Bestimmungen, die für vergleichbare Lehrkräfte des Bundeslandes gelten, in dem die Schule liegt.

(3) Die §§ 6 bis 10 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

(4) Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, regeln dies die Betriebsparteien.

(5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem die Lehrkraft das Lebensalter zum Anspruch auf die Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) erreicht hat.

§ 39

(nicht besetzt)

§ 40

Mitarbeitende als Kirchenmusiker

(1) § 6 Absatz 4 Satz 1 findet Anwendung mit der Maßgabe, dass in jedem Vierteljahr ein Wochenende (Sonnabend und Sonntag) dienstfrei zu halten ist, auch wenn in das Vierteljahr Erholungsurlaub fällt. Dieses Wochenende wird als ein dienstfreier Werktag gerechnet.

(2) § 7 Absatz 5 findet Anwendung mit der Maßgabe, dass als Nacharbeit die Arbeit zwischen null und sechs Uhr gilt.

(3) Anstelle der Zeitzuschläge nach § 8 Abs.1 Satz 2 Buchstabe a) und c) bis f) BAT-KF erhalten diese Mitarbeitenden eine besondere Arbeitsbefreiung von vier Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, so beträgt die Arbeitsbefreiung für jedes volle Vierteljahr, in dem das Arbeitsverhältnis besteht, einen Arbeitstag. Die Arbeitsbefreiung ist möglichst zusammenhängend während einer Zeit zu gewähren, in der die Verhältnisse es gestatten. § 25 Abs. 1 Satz 4 sowie Absatz 2 Buchstabe a) BAT-KF finden entsprechende Anwendung.

§ 41

Mitarbeitende, die Freizeiten durchführen

(1) Diese Regelungen gelten für Mitarbeitende, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder besonderer Regelung Freizeiten durchführen. Freizeiten im Sinne der Sonderregelungen sind Maßnahmen des Arbeitgebers, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereichs der Dienststelle durchgeführt werden. Die Mitarbeitenden erhalten für die Dauer und im Rahmen der Freizeit freie Fahrt, Unterkunft und Verpflegung. Sie gelten nicht für Mitarbeitende in Krankenhäusern, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen, medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen (z.B. pathologischen Instituten und Röntgeninstituten) und sonstigen Einrichtungen und Heimen.

(2) § 6 findet für die Dauer der Durchführung einer Freizeit keine Anwendung.

(3) Als Arbeitszeit werden für jeden Tag der Teilnahme an einer Freizeit einschließlich der Tage der An- und Abreise zehn Stunden berechnet, soweit sich nicht aus der Planung für den Ablauf der Freizeit eine geringere Arbeitszeit ergibt.

(4) Ergibt sich aus der Arbeitszeitberechnung nach Absatz 2 eine höhere wöchentliche Arbeitszeit, als von der/dem Mitarbeitenden sonst nach seinem Arbeitsvertrag zu leisten ist, so ist im Anschluss an die Freizeit, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Abschluss der Freizeit, entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren.