

Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung¹ (BAT-KF)

Vom 22. Oktober 2007²

(KABl. 2007 S. 327)

Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
1	ARR zur Einführung von Kurzarbeit	31. Januar 2008	KABl. 2008 S. 35	Protokollerklärung zu § 6 Abs. 1	eingefügt
2	ARR zur Änderung der Anlage 1 zum BAT-KF	31. Januar 2008	KABl. 2008 S. 35	Anlage (1100-1)	geändert
3	ARR zur Änderung des TV-Ärzte-KF	2. April 2008	KABl. 2008 S. 100	Anlage 6 (1100-6) TV-Ärzte-KF § 6 Abs 7 § 8 Abs. 3 Satz 9 § 8 Abs. 4-5 § 15 Abs. 1 § 21 Abs. 5 Anlage A 2 Anlage 7 (1100-7) TVÜ-Ärzte-KF § 5 Abs. 1 Satz 2 Protokollerklärung	geändert gestrichen angefügt geändert angefügt geändert geändert

¹ Die Neufassung berücksichtigt die „Redaktionellen Anpassungen der Arbeitsrechtsregelung zur Neufassung des BAT-KF, des MTArb-KF und Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF vom 22. Oktober 2007 (KABl. 2007 S. 322)“

² Inkrafttreten am 1. Juli 2007 durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission vom 22. Oktober 2007 (siehe auch Artikel 6 der Redaktionellen Anpassungen der Arbeitsrechtsregelungen zur Neufassung des BAT-KF, MTArb-KF und Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF vom 22. Oktober 2007 (KABl. 2007 S. 322)). Die Anlage 2 „Arbeitsrechtsregelung zur Ergänzung der Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 21. November 2007 (KABl. 2007 S. 326) wird nicht gesondert abgedruckt.

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
4	ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR	8. Mai 2008	KABl. 2008 S. 153	Inhaltsverzeichnis § 6 Abs. 4 § 6 Abs. 8 § 8 Abs. 7 Satz 2 § 17 Abs. 2 § 18 Überschrift § 20 Abs. 1 Satz 3 Protokollerklärung zu § 35 Anlage 6 (1100-6) TV-Ärzte-KF § 6 Abs. 4 Satz 3 § 6 Abs. 5 Protokollerklärung zu § 7 § 15 Abs. 1 § 21 Abs. 1-3 § 22 Abs. 2 § 26 Abs. 2-3 § 30 Abs. 4 Anlage 7 (1100-7) TVÜ-Ärzte-KF § 5 Abs. 1 Satz 1 Protokollerklärung zu § 7 Protokollerklärung zu § 5	geändert geändert angefügt geändert geändert geändert neu gefasst angefügt geändert geändert geändert geändert geändert geändert geändert geändert geändert geändert geändert neu gefasst geändert geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
5	ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF	11. Juni 2008	KABl. 2008 S. 232	Protokollerklärung zu § 14 Abs. 4 § 28 Abs. 1 Buchstabe b	angefügt neu gefasst
6	ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR	21. August 2008	KABl. 2008 S. 232; 327; 361	§ 6 Abs. 1 Protokollerklärung zu § 6 Abs. 1 § 8 Abs. 2 § 12 Abs. 2 § 14 Abs. 4 § 15 § 20 Abs. 1 S. 3 Protokollerklärung zu § 20 Abs. 1 Anlage 4a (1100-4a) Anlage 4b (1100-4b) Anlage 4c (1100-4c) Anlage 5 (1100-5)	geändert geändert geändert angefügt geändert eingefügt eingefügt neu gefasst neu gefasst neu gefasst neu gefasst
7	ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	15. Oktober 2008	KABl. 2008 S. 302	§ 24 Abs. 3	geändert
8	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF	15. Oktober 2008	KABl. 2008 S. 303	§ 3 Abs. 6 § 10 Abs. 4 § 13 Teil A Abs. 2 a § 19 Abs. 2 S. 4	angefügt angefügt eingefügt geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
				§ 19 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 Buchst. c und Nr. 2	geändert
				§ 21 Abs. 2 S. 2+3	geändert
				§ 21 Abs. 2 S. 4	angefügt
				§ 32 Abs. 2 S. 6	geändert
9	ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	18. Februar 2009	KABl. 2009 S. 55	§ 24 Abs. 3	geändert
10	ARR zur Änderung des BAT-KF, MTArb-KF und anderer ARR vom 21. August 2008	25. März 2009	KABl. 2009 S. 89	§ 15	geändert
11	ARR zur Änderung des TV-Ärzte-KF	25. März 2009	KABl. 2009 S. 89	Anlage 6 (1100-6) TV-Ärzte-KF	
				§ 6 Abs. 6 Unterabs. 2	angefügt
				§ 8 Abs. 2 Satz 2	neu gefasst
				§ 8 Abs. 2 Satz 3+4	angefügt
12	ARR zur Änderung des BAT-KF, MTArb-KF und des TV-Ärzte-KF	25. August 2009	KABl. 2009 S. 246	§ 28 Abs. 3 Satz 2 § 28 Abs. 3 Satz 2 (1100-6) TV-Ärzte-KF	eingefügt eingefügt
13	ARR zur Änderung des TV-Ärzte-KF	24. September 2009	KABl. 2009 S. 247	Protokollerklärung zu § 28 Abs. 3 (1100-6) TV-Ärzte-KF	geändert
14	ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	27. Oktober 2009	KABl. 2009 S. 266	§ 24 Abs. 3	geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
15	ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF	27. Oktober 2009	KABl. 2009 S. 268	§ 8 Abs. 5	neu gefasst
16	ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF	24. Februar 2010	KABl. 2010 S. 79	§ 14 Abs. 4	neu gefasst
17	ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF	21. April 2010	KABl. 2010 S. 119	§ 32 Abs. 1 Buchst. a	geändert
18	ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF	26. Mai 2010	KABl. 2010 S. 138	§ 3 Abs. 5 § 3 Abs. 5-6	eingefügt neu nummeriert
19	ARR zur Änderung des BAT-KF und MTArb-KF	23. Juni 2010	KABl. 2010 S. 155	§ 8 Abs. 1 Buchst. a § 10 Abs. 1 Satz 1 § 12 Abs. 2 § 13 Überschrift § 13 Teil C § 14 Abs. 4 Satz 2 § 14 Abs. 4 Satz 3 § 19 Abs. 2 § 30 Abs. 2 § 31 Abs. 1 u. 2 Anlage 1 (1100-1) Allgemeiner Entgeltgruppenplan 2.10 Anlage 4 (1100-4d) Anlage 8 (1100-8)	geändert geändert geändert angefügt neu gefasst geändert geändert geändert geändert gestrichen angefügt angefügt

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
20	ARR zur Änderung des BAT-KF, MTArb-KF, anderer ARR	2. Juli 2010	KABl. 2010 S. 258	§ 8 Abs. 2-4	neu gefasst
				§ 14 Abs. 4	geändert
				§ 15	geändert
				Anlagen 4a-4c (1100-4a), (1100-4b), (1100-4c), (1100-4d)	neu gefasst
21	ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF	14. September 2010	KABl. 2010 S. 290	Anlage 5 (1100-5)	neu gefasst
				§ 11 Abs. 2	geändert
				§ 26 Abs. 1 u. 2	geändert
				§ 30 Abs. 3	geändert
				§ 31 Abs. 3	geändert
22	ARR zur Änderung des Entgeltgruppenplanes zum BAT-KF für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst und der Übergangsregelungen zur Überleitung der Angestellten im Sozial- und Erziehungsdienst	14. September 2010	KABl. 2010 S. 291	Anlage 4d (1100-4d)	geändert
				Anlage 8 (1100-8)	geändert
23	ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	27. Oktober 2010	KABl. 2010 S. 306	§ 24 Abs. 3	geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
24	ARR zur Änderung des BAT-KF und anderer ARR	27. Oktober 2010	KABl. 2010 S. 306	§ 8 Abs. 1	geändert
				§ 8 Abs. 2 Satz 2	eingefügt
				§ 8 Abs. 2 Satz 2 - 3	neu nummeriert
				§ 8 Abs. 8 Satz 3	angefügt
				§ 10 Abs. 1	neu gefasst
				§ 12 Abs. 2	neu gefasst
				§ 13 Überschrift	geändert
				§ 13 Teil C Überschrift	geändert
				Protokollnotiz § 13 Teil C Abs. 2	neu gefasst
				Protokollnotiz § 13 Teil C Abs. 4	angefügt
				§ 13 Teil D	angefügt
				§ 14 Abs. 4 Satz 2	neu gefasst
				§ 14 Abs. 4 Satz 3	geändert
				§ 19 Abs. 2	geändert
				§ 30 Abs. 2	geändert
				§ 31 Abs. 1-2	geändert
				Anlage 1 Berufsgruppen 2.11, 2.12, 2.13, 2.30, 2.33, 2.34, 2.41, 2.42 (Anlage 1100-1)	gestrichen
				Anlage 1 (1100-1)	geändert
				Anlage 4d (1100-4d)	geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
				Anlage 4e (1100-4e)	angefügt
				Anlage 5 Teil 3 - 4 (1100-5)	angefügt
				Anlage 8 (1100-8)	neu gefasst
				Anlage 9 (1100-9)	angefügt
25	ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und des TV-Ärzte KF	24. November 2010	KABl. 2010 S. 352	§ 25 Anlage 6 (1100-6)	neu gefasst neu gefasst
26	ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF	24. November 2010	KABl. 2010 S. 354	§ 25 § 8 Abs. 3 § 8 Abs. 4 § 8 Abs. 5-8	neu gefasst gestrichen neu nummeriert
27	ARR zur Änderung des BAT-KF	19. Januar 2011	KABl. 2011 S. 45	§ 40 Anlage 10 (1100-10)	neu gefasst angefügt
28	ARR zur Änderung des Allgemeinen Entgeltgruppenplanes zum BAT-KF	19. Januar 2011	KABl. 2011 S. 50	Anlage 1 (1100-1)	geändert
29	ARR zur Änderung des Allgemeinen Entgeltgruppenplanes zum BAT-KF	19. Januar 2011	KABl. 2011 S. 50	Anlage 1 (1100-1)	geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
30	ARR zur Änderung der ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und des TV-Ärzte-KF und zur Änderung der ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF	24. November 2010	KABl. 2011 S. 51	§ 8 Abs. 3 § 25 Überschrift § 25 Abs. 3 Unterabs. 1 Buchst. a-c Anlage 6 § 25 (1100-6)	geändert geändert geändert geändert
31	ARR zur Änderung der Anlage 6 zum BAT-KF	16. März 2011	KABl. 2011 S. 99	Anlage 6 (1100-6) § 14 Abs. 2 § 15 Abs. 1 Satz 2 Anlage A Anlage A 2	geändert geändert geändert neu gefasst gestrichen
32	ARR zur Änderung des BAT-KF	13. April 2011	KABl. 2011 S. 120	§ 8 Abs. 1 Buchst. d Anlage 6 (1100-6)	geändert geändert
33	ARR zur Änderung der Anlage 6 zum BAT-KF	20. Juli 2011	KABl. 2011 S. 191	Anlage 6 (1100-6) § 7 Abs. 1 Satz 2 § 8 Abs. 1 § 8 Abs. 3 Satz 4 § 18 Satz 2 § 26 Abs. 7 Anlage A	geändert geändert geändert angefügt geändert angefügt neu gefasst
34	ARR zur Änderung der Anlage 6 zum BAT-KF	19. Oktober 2011	KABl. 2011 S. 268	Anlage 6 (1100-6) § 18 Satz 2	geändert
35	ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF	19. Oktober 2011	KABl. 2011 S. 268	§ 8 Abs. 2 Satz 2 § 8 Abs. 6 Satz 1 § 8 Abs. 7 Satz 1-2	geändert geändert geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
36	ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF	19. Oktober 2011	KABl. 2011 S. 268	§ 26 Abs. 5 Anlage 6 (1100-6)	geändert geändert
				§ 26 Abs. 5	geändert
37	ARR zur Änderung des BAT-KF, der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse und der Vergütung für die Maßnahmeteilnehmenden in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen sowie einer Neuregelung für Integrationsprojekte	23. November 2011	KABl. 2011 S. 289	§ 1 Abs. 1 Buchst. c + f § 1 Abs. 1 Buchst. g - h	geändert angefügt
38	ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	14. März 2012	KABl. 2012 S. 78	§ 24 Abs. 3	geändert
39	ARR zur Änderung der Anlage 6 des BAT-KF (TV-Ärzte-KF)	14. März 2012	KABl. 2012 S. 78	Anlage 6 (1100-6) § 7 Abs. 3 § 29 Abs. 3	geändert angefügt
40	ARR zur Änderung der Anlage 6 zum BAT-KF in kirchlicher Fassung (TV-Ärzte-KF)	16. Mai 2012	KABl. 2012 S. 119	Anlage 6 (1100-6) Anlage A § 18 Satz 2	geändert neu gefasst geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
41	ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und der ARR zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung	16. Mai 2012	KABl. 2012 S. 111	§ 24 Abs. 4 Protokollerklärung zu § 24 Abs. 4	angefügt angefügt

Inhaltsverzeichnis¹

A. Allgemeiner Teil

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung
- § 5 Qualifizierung

Abschnitt II

Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Teilzeitbeschäftigung

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 10 Eingruppierung
- § 11 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 12 Tabellenentgelt
- § 13 Entgelte der unter die Anlagen 1 bis 3 und 8 bis 9 fallenden Mitarbeitenden
- § 14 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 15 Kinderzulage, Leistungsentgelt
- § 16 Erschwerniszuschläge
- § 17 Nicht voll leistungsfähige Mitarbeitende
- § 18 Entgelt von Teilzeitmitarbeitenden
- § 19 Jahressonderzahlung

¹ Überschrift zu § 18 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR vom 8. Mai 2008; Anlagen 4a, b, c und 5 neu gefasst durch ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR vom 21. August 2008; Anlagen 4d und 8 angefügt durch ARR zur Änderung des BAT-KF und MTArb-KF vom 23. Juni 2010.

- § 20 Berechnung und Auszahlung des Entgelts, Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

**Abschnitt IV
Sozialbezüge**

- § 21 Entgelt im Krankheitsfall
§ 22 Jubiläumsszuwendung
§ 23 Sterbegeld

**Abschnitt V
Zusätzliche Altersversorgung**

- § 24 Zusatzversorgung

**Abschnitt VI
Urlaub und Arbeitsbefreiung**

- § 25 Erholungsurlaub
§ 26 Zusatzurlaub
§ 27 Sonderurlaub
§ 28 Arbeitsbefreiung

**Abschnitt VII
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- § 29 Befristete Arbeitsverträge
§ 30 Führung auf Probe
§ 31 Führung auf Zeit
§ 32 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
§ 33 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
§ 34 Zeugnis

**Abschnitt VIII
Übergangs – und Schlussvorschriften**

- § 35 Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften
§ 36 Ausschlussfrist
§ 37 Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen

**Abschnitt IX
Sonderregelungen**

- § 38 Mitarbeitende als Lehrkräfte

- § 39 nicht besetzt
- § 40 Mitarbeitende als Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker
- § 41 Mitarbeitende die Freizeiten durchführen
- 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 a** Tabellenentgelt
- Anlage 4 b** Tabellenentgelt für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen
- Anlage 4 c** KR Anwendungstabelle
- Anlage 4 d** Tabellenentgelt für Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst, Stundenentgelte für Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst
- Anlage 4 e** Tabellenentgelte für Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst
- Anlage 5** Bereitschaftsdienstentgelt
- Anlage 6** TV-Ärzte-KF
- Anlage 7** TVÜ-Ärzte-KF
- Anlage 8** Entgeltgruppenplan zum BAT-KF für Mitarbeiterinnen in Kindertageseinrichtungen - SE-Entgeltgruppenplan zum BAT-KF
- Anlage 9** Entgeltgruppenplan zum BAT-KF für Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst - SD Entgeltgruppenplan zum BAT-KF
- Anlage 10** Arbeitszeit für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Präambel

1Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. 2Nach 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 Auftrags bei. 3Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeitende im Dienst der Kirche übernommen haben. 4Es wird von ihnen erwartet, dass sie die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1¹ Geltungsbereich

(1) 1Diese 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.

2Diese 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 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,

¹ § 1 Abs. 1 Buchst. c + f geändert, Buchst. g - h angefügt durch ARR zur Änderung des BAT-KF, der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse und der Vergütung für die Maßnahmeteilnehmenden in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen sowie einer Neuregelung für Integrationsprojekte vom 23. November 2011.

- e) Pfarrerinnen/Pfarrer, Pfarrvikarinnen/Pfarrvikare, Predigerinnen/Prediger, Gemeindevisionarinnen/Gemeindevisionare 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,
- g) Beschäftigte, die unter die Arbeitsrechtsregelung für besondere Beschäftigungsverhältnisse in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen oder Projekten fallen,
- h) Mitarbeitende, mit denen auf der Grundlage der Arbeitsrechtsregelung für Integrationsprojekte einzelvertraglich die Anwendung eines Tarifvertrages 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) ¹Die Arbeitsverhältnisse der Ärztinnen und Ärzte, sowie der Zahnärztinnen und Zahnärzte an Krankenhäusern richten sich ausschließlich nach Anlage 6 (TV-Ärzte-KF)¹. ²Die Überleitung der vorhandenen Mitarbeitenden richtet sich ausschließlich nach der Anlage 7 (TVÜ-Ärzte-KF)².

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; der/dem Mitarbeitenden ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

(2) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch kirchliche Arbeitsrechtsregelung vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren An-

¹ Nr. 1100-6

² Nr. 1100-7

schluss 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) ¹Die Mitarbeitenden dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Mitarbeitenden derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(3) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Mitarbeitenden ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der 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) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Mitarbeitende/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Auf Verlangen der/des Mitarbeitenden ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine ärztliche Untersuchung durchführen zu lassen, wenn die/der Mitarbeitende besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war. ³Bei 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. ⁴Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(5) ¹Der Arbeitgeber ist berechtigt, von Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendhilfe, in der sonstigen Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder in einer Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen, bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a des Bundeszentralregistergesetzes zu verlangen. ²Die hierfür entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

(6) ¹Die Mitarbeitenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht auf Kopien aus den Personalakten ein. ⁴Über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, müssen Mitarbeitende vor Aufnahme

¹ § 3 Abs. 6 eingefügt durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 15. Oktober 2008; § 3 Abs. 5 eingefügt, Abs. 5 - 6 neu nummeriert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 26. Mai 2010.

in die Personalakten gehört werden. ³Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen. ⁶Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.

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

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) ¹Mitarbeitende können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. ²Sollen 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) ¹Mitarbeitenden kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. ²Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. ³Die Rechtsstellung der Mitarbeitenden bleibt unberührt. ⁴Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

(3) ¹Werden 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 (Personalgestellung). ²§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt. ³Die Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes¹ über Versetzung sind entsprechend anzuwenden.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

¹Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. ²Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

¹ Nr. 780.

§ 5

Qualifizierung

(1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Mitarbeitenden und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen und diakonischen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Qualifikation in diesem Sinn ist als Teil der Personalentwicklung zu verstehen.

(2) ¹Vor 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 Mitarbeitervertretungsgesetz¹ wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der mitarbeitervertretungsrechtlichen Möglichkeiten. ³Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen 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).

²Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Mitarbeitenden schriftlich bestätigt.

(4) ¹Mitarbeitende 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. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsdienstvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Mitarbeitenden kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

¹ Nr. 780.

(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) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. ²Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr zu Grunde zu legen. ³Für Fehltage (Urlaub, unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsbefreiung nach § 28 oder anderen entsprechenden Regelungen) wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der/des Mitarbeitenden angerechnet.

⁴Ein Zeitguthaben bzw. eine Zeitunterschreitung von bis zu 100 Stunden wird in das nächste Kalenderjahr übertragen. ⁵Bei nicht vollbeschäftigten Mitarbeitenden ist die in Satz 4 genannte Zahl entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeitenden zu kürzen. ⁶Die 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. ⁷Im 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:

1. *Für Mitarbeitende in Krankenhäusern beträgt die regelmäßige Arbeitszeit 38 1/2 Stunden wöchentlich. Als Krankenhäuser gelten:*

- a) *Krankenhäuser, einschließlich psychiatrischen Fachkrankenhäusern;*
 - b) *medizinische Institute von Krankenhäusern*
- oder*

¹ § 6 Absatz 1 Protokollerklärung angefügt durch ARR zur Einführung von Kurzarbeit vom 31.01.2008; Abs. 4 geändert, Abs. 8 angefügt durch ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR vom 8. Mai 2008; § 6 Abs. 1 geändert, Protokollerklärung zu § 6 Abs. 1 geändert durch ARR zur Änderung der BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR vom 21. August 2008.

- c) *sonstige Einrichtungen (z. B. Reha-Einrichtungen, Kureinrichtungen), in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, wenn die Behandlung durch in den Einrichtungen selbst beschäftigte Ärztinnen oder Ärzte stattfindet.*
2. *Bei Mitarbeitenden im Erziehungsdienst werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. Bei Teilzeitmitarbeitenden gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitmitarbeitender entspricht, reduziert. Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Mitarbeitende als Kinderpflegerin/Kinderpfleger bzw. Sozialassistentin/Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelferin/Heilerziehungspflegehelfer, Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiterinnen/Leiter oder ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Mitarbeitende mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe. Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Mitarbeitende erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben. Mitarbeitende im handwerklichen Erziehungsdienst müssen in Einrichtungen tätig sein, in denen auch Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege betreut werden und für Kinder oder Jugendliche erzieherisch tätig sein.*
3. *„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.

7Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 6 BAT-KF unbeschadet der Regelung des § 170 Absatz 4 SGB III abzubauen.

8Für die Berechnung des Entgelts gemäß Abschnitt III des BAT-KF und des Entgelts im Krankheitsfall gemäß § 21 BAT-KF gilt § 18 BAT-KF entsprechend. 9Für 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.

10Der Arbeitgeber hat den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften anzuzeigen und einen Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen. 11Der Arbeitgeber hat der Mitarbeitervertretung die für eine Stellungnahme erforderlichen Informationen zu geben.

12Die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland, Westfalen, Lippe ist über Beginn und Ende von Kurzarbeit zu informieren.

(2) *1Soweit 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. 2Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. 3Die 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) *1Ruhepausen können in Schichtbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. 2Die Zeit dieser Pausen wird als Arbeitszeit gerechnet. 3Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Mitarbeitenden eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. 4Die 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) *1Die 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. 2Mitarbeitende, 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. 3Die 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. 4Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt. 5Die 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) 1In 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. 2In 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. 3Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden. 4Schichten mit einer über zehn Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit setzen eine

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

voraus.

(6) 1Wenn 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 Arbeitszeitgesetz 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.

2In 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. 3Dabei muss die Arbeitszeit nach längstens zehn Stunden durch einen Bereitschaftsdienst von mindestens acht Stunden unterbrochen werden.

(7) ¹Wenn 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. ²Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich im Kalenderjahr bis zu 60 Stunden betragen.

(8) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Für 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. ³Überschreiten 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. ⁴Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

§ 7

Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Wechselschichtarbeit 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. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten 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) ¹Bereitschaftsdienst 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. ²Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(4) ¹Rufbereitschaft 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. ²Rufbereitschaft darf angeordnet werden, wenn nur in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ³Rufbereitschaft 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) ¹Überstunden 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. ²Sie werden als Arbeitszeit im Sinne von § 6 Abs. 1 angerechnet. ³Im Übrigen wird der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt, soweit nicht § 8 Satz 4 angewendet wird. ⁴Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeitenden zu verteilen.

§ 8¹

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Der/Die Mitarbeitende erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitmitarbeitenden – je Stunde

- | | | |
|----|--|-----------|
| a) | für Überstunden | |
| | in den Entgeltgruppen 1 bis 9, SE 2 bis SE 14, SD 2 bis SD 14, S 1 bis S 7 | 30 v.H., |
| | in den Entgeltgruppen 10 bis 15, SE 15 bis SE 18, SD 15 bis SD 18, S 8 und S 9 | 15 v.H., |
| b) | für Nachtarbeit | 20 v.H., |
| c) | für Sonntagsarbeit | 25 v.H., |
| d) | bei Feiertagsarbeit sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag | |
| | • ohne Freizeitausgleich | 135 v.H., |
| | • mit Freizeitausgleich | 35 v.H., |

¹ § 8 Abs. 7 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR vom 8. Mai 2008; Abs. 2 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR vom 21. August 2008; § 8 Abs. 5 neu gefasst durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 27. Oktober 2009; § 8 Abs. 1 Buchst. a geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und MTArb-KF vom 23. Juni 2010; § 8 Abs. 2 - 4 neu gefasst durch ARR zur Änderung des BATK, MTArb-KF und anderer ARR vom 2. Juli 2010; § 8 Abs. 1 Buchst. a geändert, Abs. 2 Satz 2 angefügt, Satz 2-3 neu nummeriert, Abs. 8 Satz 3 angefügt durch ARR zur Änderung des BAT-KF und anderer ARR vom 27. Oktober 2010; § 8 Abs. 3 neu gefasst, Abs. 4 gestrichen, Abs. 5 - 8 neu nummeriert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 24. November 2010; § 8 Abs. 3 geändert durch ARR zur Änderung der ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und des TV-Ärzte-KF vom 24. November 2010 und zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 24. November 2010; § 8 Abs. 1 Buchst. d geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF vom 13. April 2011; § 8 Abs. 2 Satz 2 geändert, Abs. 6 Satz 1 geändert, Abs. 7 Satz 1 und 2 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 19. Oktober 2011.

- 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. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf 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. ⁵Dies 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:

¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden.

²Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

(2) ¹Abweichend von Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b beträgt für Mitarbeitende, die in Wechselschicht arbeiten, der Zuschlag für Nachtarbeit 25 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ²Satz 1 gilt auch für unter die Anlage 8¹ und 9² fallende Mitarbeitende, die Bereitschaftsdienst leisten, für die nach Absatz 5 bewertete Arbeitszeit. ³Abweichend von Absatz 1 Satz 2 Buchstabe f erhalten Mitarbeitende, die in Schicht oder Wechselschicht arbeiten, für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr 0,70 Euro je Stunde. ⁴Dieser Betrag nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

(3) ¹Mitarbeitende, die Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage in Höhe von 0,25 Euro je tatsächlich geleisteter Stunde. ²Hierbei bleiben in Form von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst geleistete Stunden unberücksichtigt.

(4) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle.

¹ Nr. 1100-8.

² Nr. 1100-9.

3Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt.

4Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. 5Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. 6Abweichend von Satz 5 gilt bei Inanspruchnahme in der Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr Satz 4 entsprechend. 7Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft.

8Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. 9In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 vom Hundert des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

(5) 1Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. 2Leistet 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.

(6) 1Abweichend von Absatz 5 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:

2Nach 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.
III	mehr als 40 bis 49 v. H.	90 v. H.

³Ein 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.

⁴Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 2 Absatz 3) zum Arbeitsvertrag. ⁵Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(7) ¹Das Entgelt für die nach den Absatz 5 und 6 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach der Anlage 5¹. ²Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nach Absatz 6 und für die Zeit der Rufbereitschaft (Absatz 4) werden Zeitzuschläge nach Absatz 1 nicht gezahlt. ³Abweichend von Satz 2 wird Mitarbeitenden, die unter die Anlage 8² und 9³ fallen, der Zuschlag für Nachtarbeit gemäß Absatz 2 Satz 2 gezahlt.

§ 9

Teilzeitbeschäftigung

(1) ¹Mit 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. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei 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.

1 Nr. 1100-5

2 Nr. 1100-8.

3 Nr. 1100-9.

Abschnitt III Eingruppierung und Entgelt und sonstige Leistungen

§ 10¹ Eingruppierung

(1) ¹Die Eingruppierung der Mitarbeitenden richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Allgemeinen Entgeltgruppenplans zum BAT-KF (Anlage 1)², des Pflegepersonalentgeltgruppenplans (Anlage 2)³, des Entgeltgruppenplans für Stammkräfte in Qualitäts- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen (Anlage 3)⁴ des Entgeltgruppenplans für Mitarbeiterinnen in Kindertageseinrichtungen (Anlage 8)⁵ oder des Entgeltgruppenplans für Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage 9)⁶. ²Mitarbeitende erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind.

(2) ¹Die/Der Mitarbeitende ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr bzw. ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

²Die gesamte auszuübende 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.

³Kann 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.

⁴Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

⁶Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der bzw. des Mitarbeitenden bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) ¹Die Entgeltgruppe der bzw. des Mitarbeitenden ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

¹ § 10 Abs. 4 angefügt durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 15. Oktober 2008; § 10 Abs. 1 Satz 1 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und MTArb-KF vom 23. Juni 2010; § 10 Abs. 1 neu gefasst durch ARR zur Änderung des BAT-KF und anderer ARR vom 27.10.2010.

² Nr. 1100-1

³ Nr. 1100-2

⁴ Nr. 1100-3.

⁵ Nr. 1100-8.

⁶ Nr. 1100-9.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

„Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), 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 EKG, 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.

(4) „In den Fällen des § 13 Teil A Absatz 2a kann die Eingruppierung unter Anwendung der Anlage 1 der Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und des MTArb-KF¹ in die in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis gemäß § 2 Absatz 1 in Verbindung mit Anlage 1¹ oder § 6 Absatz 1 der Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und des MTArb-KF¹ 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.

§ 11²**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/der Mitarbeitende bei dauerhafter Übertragung nach § 14 Absatz 4 ergeben hätte.

¹ Nr. 1105

² § 11 Abs. 2 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 14. September 2010.

§ 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 Anlage 1² fallen, erhalten Entgelt nach Anlage 4a³, Mitarbeitende, die unter die Anlage 2⁴ fallen, erhalten Entgelt nach Anlage 4c⁵, Mitarbeitende, die unter die Anlage 3⁶ fallen, erhalten Entgelt nach der Anlage 4b⁷, Mitarbeitende, die unter Anlage 8⁸ fallen, erhalten Entgelt nach der Anlage 4d⁹, und Mitarbeitende, die unter die Anlage 9¹⁰ fallen, erhalten Entgelt nach der Anlage 4e¹¹.

§ 13¹²**Entgelte der unter die Anlagen 1 bis 3 und 8 bis 9 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)² und im Pflegepersonalentgeltgruppenplan (Anlage 2)⁴ 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 Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tä-

1 § 12 Abs. 2 angefügt durch ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR vom 21. August 2008; § 12 Abs. 2 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 23. Juni 2010; § 12 Abs. 2 neu gefasst durch ARR zur Änderung des BAT-KF und anderer ARR vom 27. Oktober 2010.

2 Nr. 1100-1

3 Nr. 1100-4a

4 Nr. 1100-2

5 Nr. 1100-4c

6 Nr. 1100-3

7 Nr. 1100-4b

8 Nr. 1100-8.

9 Nr. 1100-4d.

10 Nr. 1100-9.

11 Nr. 1100-4e.

12 § 13 Teil A Absatz 2a eingefügt durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 15. Oktober 2008; § 13 Überschrift geändert, Teil C eingefügt durch ARR zur Änderung des BAT-KF und MTArb-KF vom 23. Juni 2010; § 13 Überschrift geändert, Teil C Überschrift geändert, Protokollnotiz Abs. 2 neu gefasst, Protokollnotiz Abs. 4 Satz 1 angefügt, Teil D angefügt durch ARR zur Änderung des BAT-KF und anderer ARR vom 27. Oktober 2010.

tigkeit 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-KF¹ 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) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die 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, arbeitsmarkt-politischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen) fallen.

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

(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.

¹ Nr. 1300

- (3) 1Nach einem Jahr der Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe erhalten sie das Entgelt nach der Erfahrungsstufe 1. 2Nach weiteren 5 Jahren erhalten sie das Entgelt nach Erfahrungsstufe 2.
- (4) 1Im Fall der Höhergruppierung erhalten Mitarbeitende das Entgelt der neuen Entgeltgruppe nach der Erfahrungsstufe 1. 2Absatz 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 Zusammenhangstehen und die Berufserfahrung für die Erfüllung der zu übertragenden Aufgaben förderlich ist.

Teil C. Mitarbeitende, die unter die Anlage 8¹ (Entgeltgruppenplan zum BAT-KF für Mitarbeiterinnen in Kindertageseinrichtungen) fallen

- (1) Die Entgeltgruppen SE 2 bis SE 18 umfassen sechs Stufen.
- (2) 1Bei Einstellung werden die Mitarbeitenden der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 2Verfügt die oder der Mitarbeitende über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie oder er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt bei Einstellung eine Zuordnung zur Stufe 3. 3Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen 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.

Protokollnotiz zu Absatz 2 :

Zeiten eines in den Ausbildungs- oder Studienordnungen vorgeschriebenen Praktikums gelten bis zur Dauer eines Jahres als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung, und zwar unabhängig davon, ob das Praktikum während der Ausbildung oder im Anschluss daran absolviert wurde und ob es aus mehreren Blöcken oder einem zusammenhängenden Zeitraum bestand.

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

¹ Nr. 1100-8.

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

Abweichend von Satz 2 erreichen Mitarbeitende, die in die Entgeltgruppe SE 8 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach acht Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach zehn Jahren in Stufe 5.

Protokollnotiz zu Absatz 4 Satz 1:

Zeiten eines in den Ausbildungs- oder Studienordnungen vorgeschriebenen Praktikums werden bis zu einem Jahr auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet, und zwar unabhängig davon, ob das Praktikum während der Ausbildung oder im Anschluss daran absolviert wurde und ob es aus mehreren Blöcken oder einem zusammenhängenden Zeitraum bestand.

Teil D. Mitarbeitende, die unter die Anlage 9¹ (Entgeltgruppenplan zum BAT-KF für Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst) fallen

- (1) Die Entgeltgruppen SD 2 bis SD 18 umfassen vier Stufen.
- (2) „Bei Einstellung werden die Mitarbeitenden der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. „Verfügt die oder der Mitarbeitende über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie oder er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens sechs Jahren, erfolgt bei Einstellung eine Zuordnung zur Stufe 3. „Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen 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:

Zeiten eines in den Ausbildungs- oder Studienordnungen vorgeschriebenen Praktikums gelten bis zur Dauer eines Jahres als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung, und zwar unabhängig davon, ob das Praktikum während der Ausbildung oder im Anschluss daran absolviert wurde und ob es aus mehreren Blöcken oder einem zusammenhängenden Zeitraum bestand.

- (3) Bei Einstellung von Mitarbeitenden in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der den BAT-KF, den MTArb-KF² oder eine vergleichbare Regelung anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe

¹ Nr. 1100-9.

² Nr. 1300.

bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

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

- Stufe 2 nach zwei Jahren in Stufe 1,
- Stufe 3 nach vier Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach sechs Jahren in Stufe 3.

Protokollnotiz zu Absatz 4 Satz 1:

Zeiten eines in den Ausbildungs- oder Studienordnungen vorgeschriebenen Praktikums werden bis zu einem Jahr auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet, und zwar unabhängig davon, ob das Praktikum während der Ausbildung oder im Anschluss daran absolviert wurde und ob es aus mehreren Blöcken oder einem zusammenhängenden Zeitraum bestand.

§ 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) ¹Bei 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. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Die Maßnahmen nach Satz 1 und 2 unterliegen dem Mitbestimmungsrecht nach § 38 Mitarbeitervertretungsgesetz². ⁴Bei 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.

¹ Protokollerklärung zu § 14 Abs. 4 S. 4 angefügt durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 11. Juni 2008.

§ 14 Abs. 4 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR vom 21. August 2008; § 14 Abs. 4 neu gefasst durch ARR des BAT-KF und des MTArb-KF vom 24. Februar 2010; § 14 Abs. 4 Satz 2 neu gefasst, Satz 3 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und MTArb-KF vom 23. Juni 2010; § 14 Abs. 4 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF, MTArb-KF und anderer ARR vom 2. Juli 2010.; § 14 Abs. 4 Satz 2 - 3 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und anderer ARR vom 27. Oktober 2010.

² Nr. 780.

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

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- 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.

²Zeiten 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. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, 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. ⁴Zeiten, in denen Mitarbeitende mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitmitarbeitenden beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeitenden derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Verfügt sie oder er bereits über einschlägige Berufserfahrung in Tätigkeiten der höheren Entgeltgruppe von mindestens drei Jahren, bei Mitarbeitenden, die unter die Anlage 8¹ fallen, von mindestens vier Jahren, bei Mitarbeitenden, die unter die Anlage 9² fallen, von mindestens sechs Jahren, erfolgt die Zuordnung mindestens zu Stufe 3. ³Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8, SE 2 bis SE 8 und SD 2 bis SD 8 bzw. weniger als 80 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, SE 9 bis SE 18 und SD 9 bis SD 18, so erhält die oder der Mitarbeitende während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 50 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 80 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). ⁴Ist bei einer Höhergruppierung in eine über der nächsthöheren Entgeltgruppe liegenden Entgeltgruppe das Tabellenentgelt – gegebenenfalls zuzüglich des Garantiebetrages – niedriger als bei einer Höhergruppierung in die nächsthöhere Entgeltgruppe, erhält die oder der Mitarbeitende den Unterschiedsbetrag für die Dauer der Stufenlaufzeit als Ausgleichszulage. ⁵Unabhängig von den Regelungen in den Sätzen 1 bis 4 kann der Arbeitgeber zur Deckung des Personalbedarfs Beschäftigungszeiten nach § 33 Absatz 5 BAT-KF sowie Zeiten einer

1 Nr. 1100-8.

2 Nr. 1100-9.

vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Zeiten für die vorgesehene Tätigkeit förderlich sind. „Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. „Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die oder der Mitarbeitende der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen, Satz 5 gilt entsprechend. „Im Falle der Stufenfindung nach Satz 5 beginnt die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe mit dem Tag der Herabgruppierung. „Die oder der Mitarbeitende erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der nach den Sätzen 1, 2, 5 oder 7 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe und ggf. einschließlich des Garantiebetrages und der Ausgleichszulage.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Sätze 3 und 4:

Die Garantiebeträge und die Ausgleichszulage nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 7 1. Halbsatz:

Erhält die oder der 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 Bundeskindergeldgesetz oder nach dem Einkommensteuergesetz erhalten, eine monatliche Zulage in Höhe von 98,20. „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 leistungsabhängigem Entgelt eingeführt, die aus den über drei Prozent des Gesamtvolumens hinausgehenden Beträgen finanziert wird, sofern keine andere Regelung erfolgt.

¹ § 15 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR vom 21. August 2008; geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR vom 21. August 2008; § 15 geändert durch ARR zur Änderung der „ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR vom 21. August 2008“ vom 25. März 2009; § 15 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF, MTArb-KF und anderer ARR vom 2. Juli 2010.

§ 16**Erschwerniszuschläge**

- (1) ¹Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. ²Dies 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) ¹Mit 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. ²Dieses darf den Betrag der Stufe 2 der Entgeltgruppe 1 nicht unterschreiten ³Die 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 ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR vom 8. Mai 2008.

§ 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) 1Die Jahressonderzahlung beträgt

in den Entgeltgruppen 1 bis 8, S 1 bis S 5, SE 2 bis SE 8, SD 2 bis SD 8 90 v.H.,

in den Entgeltgruppen 9 bis 12, S 6 bis S 9, SE 9 bis SE 18, SD 9 bis SD 18 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. 2Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September.3Bei Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. 4In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

1Bei 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. 2Ist 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.

1 § 18 Überschrift geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR vom 8. Mai 2008.

2 § 19 Abs. 2 S. 4 und Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c und Nr. 2 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 15. Oktober 2008; § 19 Abs. 2 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und MTArb-KF vom 23. Juni 2010; § 19 Abs. 2 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und anderer ARR vom 27. Oktober 2010.

3Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. 4Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(3) 1Der 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. 2Die 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 Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Mitarbeitende Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(4) 1Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. 2Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

§ 20¹

Berechnung und Auszahlung des Entgelts, Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

(1) 1Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit nichts abweichend geregelt ist. 2Die 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. 3Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. 4 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.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

¹ § 20 Abs. 1 Satz 3 neu gefasst durch ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR vom 8. Mai 2008; Abs. 1 S. 3 eingefügt, bisheriger S. 3 wird S. 4, Protokollerklärung zu Abs. 1 eingefügt durch ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR vom 21. August 2008.

1Der Zahltag kann vom Arbeitgeber auf den letzten Tag des Monats umgestellt werden.

2Absatz 1 Satz 3 bleibt unberührt; er gilt entsprechend für den 31. Dezember.

3Die Umstellung des Zahltages kann nur im Dezember eines Jahres beginnen. 4Sie kann nicht erfolgen, solange die Jahressonderzahlung auf Grund einer Dienstvereinbarung nach der Beschäftigungssicherungsordnung oder einer Arbeitsrechtsregelung nicht oder in abgesenkter Höhe gezahlt wird.

(2) *1Besteht 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. 2Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags 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. 3Zur Ermittlung des auf die Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.*

(3) *1Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist aufzurunden. 2Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. 3Jeder 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) *1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 21 oder § 37 (Entgelt im Krankheitsfall), § 22 (Jubiläumszuwendung), § 25 (Erholungsurlaub), § 26 (Zusatzurlaub) und § 28 (Arbeitsbefreiung) werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgesetzten Entgeltbestandteile weitergezahlt. 2Die 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. 3Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für die Überstunden gezahlte Entgelt mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes. 4Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. 5Bei Änderung der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.*

6Der 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. 7Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurch-

schnitt 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.

Abschnitt IV Sozialbezüge

§ 21¹

Entgelt im Krankheitsfall

(1) ¹Werden 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. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als 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) ¹Nach Ablauf des Zeitraumes 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. ²Nettoentgelt 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 Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für 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 bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. ⁴Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 18 zeitanteilig umzurechnen.

(3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit

¹ § 21 Abs. 2 S. 2 und 3 geändert, S. 4 angefügt durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 15. Oktober 2008.

- 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. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(4) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss 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. ³Überzahlter 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. ⁴Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, 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 Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 22

Jubiläumszuwendung

¹Mitarbeitende erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

- von 25 Jahren zusätzlichen Urlaub von 5 Tagen und
- von 40 Jahren zusätzlichen Urlaub von 10 Tagen.

²§ 25 Abs. 1 Satz 4 gilt entsprechend.

§ 23

Sterbegeld

¹Beim 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. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für weitere zwei Monate das Tabellenentgelt des/der Verstorbenen gezahlt. ³Die 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) ¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung), die der Arbeitgeber durch Versicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen sicherstellt (Pflichtversicherung). ²Die 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) ¹Die Einzelheiten der Zusatzversorgung (Pflichtversicherung und freiwillige Versicherung) richten sich nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen vom 8. Dezember 2011. ²Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung werden in einer gesonderten Arbeitsrechtsregelung festgelegt.

(4) ¹Abweichend von Absatz 1 erfolgt die Finanzierung der Pflichtbeiträge und zusätzlichen Beiträge für die Pflichtversicherung (Gesamtbeitrag) der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen für die Zeit vom 1. Juni 2012 bis zum 31. Mai 2015 bis zu einem Gesamtbeitragssatz (Pflichtbeiträge zzgl. zusätzlicher Beiträge) von 4,2 % ohne finanzielle Beteiligung der Mitarbeitenden. ²Ein darüber hinausgehender Gesamtbeitrag wird zur Hälfte als Beteiligung zum Pflichtbeitrag von den Mitarbeitenden getragen.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Die Befristung der Regelung erfolgt ausdrücklich im Hinblick auf die im öffentlichen Dienst eingeleiteten Verhandlungen zur Reform der Zusatzversorgung. Die ARK-RWL geht davon aus, dass diese Verhandlungen im Ergebnis zu einer Reduzierung der Beiträge auch der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen führen.

¹ § 24 Abs. 3 geändert durch ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts vom 15. Oktober 2008; geändert durch ARR des kirchlichen Arbeitsrechts vom 18. Februar 2009; § 24 Abs. 3 geändert durch ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts vom 27. Oktober 2009; § 24 Abs. 3 geändert durch ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts vom 27. Oktober 2010; § 24 Abs. 3 geändert durch ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts vom 14. März 2012; § 24 Abs. 4 angefügt, Protokollerklärung zu § 24 Abs. 4 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und der ARR zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung vom 16. Mai 2012.

Abschnitt VI Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 25¹

Erholungsurlaub

(1) ¹Die Mitarbeitenden haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. ²Bei 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.

³Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. ⁴Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁵Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. ⁶Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁷Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden und kann auch in Teilen genommen werden. ⁸Dabei soll für einen Teil ein Zeitraum von mindestens zwei Wochen Dauer angestrebt werden. ⁹Ansprüche gemäß § 3 BUrlG sowie ggf. eines Zusatzurlaubes gemäß § 125 SGB IX sind dabei unter Anrechnung auf den nach dieser Arbeitsrechtsregelung zustehenden Urlaub vorrangig zu gewähren.

(2) ¹Ein am Ende des Kalenderjahres noch verbleibender Urlaubsanspruch wird in das folgende Kalenderjahr übertragen. ²Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ³Nicht bis zum 31. März angetretener Urlaub verfällt.

⁴Abweichend von Satz 3 bleiben gesetzliche Mindesturlaubsansprüche gemäß § 3 BUrlG, ggf. unter Berücksichtigung eines Zusatzurlaubes gemäß § 125 SGB IX, die wegen Arbeitsunfähigkeit nicht spätestens bis zum Ablauf des Übertragungszeitraumes angetreten werden konnten, erhalten. ⁵Endet das Arbeitsverhältnis bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit, ist nur der Teil eines bestehenden Resturlaubes abzugelten, der sich aus den gesetzlichen Mindestansprüchen ergibt.

(3) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

¹ § 25 neu gefasst durch ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und des TV-Ärzte-KF vom 24. November 2010; § 25 geändert durch ARR zur Änderung der ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und des TV-Ärzte-KF vom 24. November 2010 und zur Änderung der ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 24. November 2010.

- a) 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.
- b) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- c) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 20 genannten Zeitraum gezahlt.

§ 26¹

Zusatzurlaub

(1) Mitarbeitende, die ständig Wechselschichtarbeit oder ständig Schichtarbeit nach § 7 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 3 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 § 8 Absatz 4 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) ¹Mitarbeitende, 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,
- 450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,
- 600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

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

(4) ¹Zusatzurlaub nach dieser arbeitsrechtlichen Regelung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. ³Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach

¹ § 26 Abs. 1 und 2 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 14. September 2010; § 26 Abs. 5 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 19. Oktober 2011.

den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. ⁴Bei Mitarbeitenden, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen. ⁵§ 25 Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend

(5) Im Übrigen gilt § 25 mit Ausnahme von Absatz 3 Buchstabe b entsprechend.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:

¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind. ²Für 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) ¹Mitarbeitenden 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.

²Der 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.

³Die Dauer des Sonderurlaubs ist entsprechend dem Antrag festzulegen und auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ⁴Er kann verlängert werden. ⁵Der Antrag auf Bewilligung oder Verlängerung des Sonderurlaubs ist spätestens drei Monate vor Beginn des beantragten Bewilligungs- oder Verlängerungszeitraums zu stellen.

⁶Bei 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) 1Der Kontakt zwischen den Mitarbeitenden und dem Arbeitgeber soll von beiden Seiten aufrecht erhalten werden, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern. 2Beurlaubten Mitarbeitenden soll zur Vorbereitung auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. 3Der Arbeitgeber soll sich an den Fortbildungskosten angemessen beteiligen. 4Bezüge werden den beurlaubten Mitarbeitenden aus Anlass der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht gewährt.

(5) 1Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf des Sonderurlaubs. 2Ein 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 wird, 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 oder 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
d)	Schwere Erkrankung	
aa)	einer/eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt	1 Arbeitstag im Kalenderjahr

¹ § 28 Abs. 1 Buchstabe b geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 11. Juni 2008; § 28 Abs. 3 Satz 2 neu nummeriert, Satz 2 eingefügt durch ARR zur Änderung des BAT-KF, MTArb-KF und des TV-Ärzte-KF vom 25. August 2009.

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. 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	bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr
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 Kirchengenichte	erforderliche Abwesenheitszeit zuzüglich erforderlicher Wegezeiten

(2) 1Bei 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 Entgelts nach § 12 nur insoweit, als die bzw. der Mitarbeitende nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. 2Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. 3Die Mitarbeitenden haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 Abs. 6 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²Hierzu gehört unter anderem die kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG. ³In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) ¹Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern und Vertreterinnen 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, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. ²Mitarbeitende, 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. ³Dies 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) ¹Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. ²Mitarbeitende mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Vor

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

(4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss gekündigt werden.

(5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach 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 eine Kalendervierteljahres.

³Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden des Mitarbeitenden von dem Mitarbeitenden/der Mitarbeitenden verschuldet oder veranlasst war. ⁴Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

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

§ 30¹

Führung auf Probe

(1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. ³Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 bzw. SE 15 oder SD 15 zugewiesene Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der bzw. dem Mitarbeitenden vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten

¹ § 30 Abs. 2 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und MTArb-KF vom 23. Juni 2010; § 30 Abs. 3 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 14. September 2010; § 30 Abs. 2 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und anderer ARR vom 27. Oktober 2010.

Gesamtdauer übertragen werden. ²Für die Dauer der Übertragung wird eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei der Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 sich ergebenden Entgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die bzw. der Mitarbeitende eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 31¹

Führung auf Zeit

(1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 und SE 15 bis SE 18 sowie SD 15 bis SD 18 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.

³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 5) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind ab Entgeltgruppe 10 bzw. SE 15 oder SD 15 zugewiesene Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

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

§ 32²

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

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

¹ § 31 Abs. 1 und Abs. 2 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und MTArb-KF vom 23. Juni 2010; § 31 Abs. 3 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und MTArb-KF vom 14. September 2010; § 31 Abs. 1 und 2 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und anderer ARR vom 27. Oktober 2010.

² § 32 Abs. 2 S. 6 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 15. Oktober 2008; § 32 Abs. 1 Buchst. a geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF vom 21. April 2010.

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die oder der Mitarbeitende das gesetzlich festgelegte Lebensalter zum Anspruch auf die Regelaltersrente erreicht hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag)
- (2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Mitarbeitende voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die/Der Mitarbeitende hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In 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 Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) ¹Verzögert die/der Mitarbeitende schuldhaft den Rentenantrag 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 Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin bzw. eines Amtsarztes oder einer bzw. eines nach § 3 Absatz 4 bestimmten Ärztin oder Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Mitarbeitenden das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) ¹Soll die bzw. der Mitarbeitende, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das 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) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungs-

frist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 5) bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatschluss,

bei einer Beschäftigungszeit		
von mehr als einem Jahr	6 Wochen	
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,	
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,	
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,	
von mindestens 12 Jahren	6 Monate	zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) ¹Eine betriebsbedingte Kündigung setzt voraus, dass die Vorschriften der Rationalisierungssicherungsordnung (RSO)¹ ungeachtet der §§ 1 und 2 angewendet worden sind. ²Mitarbeitende, 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. ³Für 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. ⁴Eine Abfindung entfällt, wenn eine Einrichtung, die nicht zu einem Dienststellenverbund im Sinne des § 6a des Mitarbeitervertretungsgesetzes² gehört, nachweist, dass die Zahlung der Abfindung zur Anmeldung der Insolvenz führen würde.

(3) ¹Arbeitsverhältnisse 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. ²Soweit 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) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 27, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt.

¹ Nr. 1025

² Nr. 780.

§ 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).
- (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, Umzugskostenvergütung, Trennungentschädigung sowie die Vergabe von Werkdienstwohnungen 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**

¹Ansprüche 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. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus auch für später fällig werdende Leistungen aus.

¹ Protokollerklärung zu § 35 eingefügt durch ARR zur Änderung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer ARR vom 8. Mai 2008.

² Siehe 760 ff.

§ 37

Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen

1Für 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. 2Die/Der Mitarbeitende kann bis zum 31. Dezember 2008 erklären, dass für sie/ihn der § 21 Anwendung finden soll.

§ 38

Mitarbeitende als Lehrkräfte

(1) 1Die folgenden Absätze gelten für Mitarbeitende als Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen) sowie an Fachhochschulen. 2Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des kirchlichen Dienstes dienen, sowie an Krankenpflegesschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen. 3Lehrkräfte 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) 1Die §§ 6 bis 10 finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. 3Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

(4) 1Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. 2Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. 3Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. 4Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. 5Sind 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)

§ 40¹

Mitarbeitende als Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

- (1) § 6 Absatz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die Dienste von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern mit dem in der Anlage 10² festgelegten Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines oder einer entsprechenden Vollbeschäftigten gewertet werden.
- (2) ¹§ 6 Absatz 4 Satz 2 findet für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker Anwendung mit der Maßgabe, dass als Ausgleich für den Sonntagsdienst Dienstbefreiung an einem in der Dienstanweisung festzulegenden Werktag gewährt wird und dass in jedem Vierteljahr ein Wochenende (Sonntagabend und Sonntag) dienstfrei zu halten ist, auch wenn in das Vierteljahr Erholungsurlaub fällt. ²Dieses Wochenende wird als ein dienstfreier Werktag gerechnet.
- (3) § 7 Absatz 5 findet für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker Anwendung mit der Maßgabe, dass als Nacharbeit die Arbeit zwischen null und sechs Uhr gilt.
- (4) ¹Anstelle der Zeitzuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a und c bis f erhalten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker eine besondere Arbeitsbefreiung von vier Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. ²Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, so beträgt die Arbeitsbefreiung für jedes volle Vierteljahr, in dem das Arbeitsverhältnis besteht, einen Arbeitstag. ³Die Arbeitsbefreiung ist möglichst zusammenhängend während einer Zeit zu gewähren, in der die Verhältnisse es gestatten. ⁴§ 25 Absatz 1 Satz 4 sowie Absatz 2 finden entsprechende Anwendung.

§ 41

Mitarbeitende, die Freizeiten durchführen

- (1) ¹Diese Regelungen gelten für Mitarbeitende, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder besonderer Regelung Freizeiten durchführen. ²Freizeiten 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. ³Die Mitarbeitenden erhalten für die Dauer und im Rahmen der Freizeit freie Fahrt, Unterkunft und Verpflegung. ⁴Sie 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.

¹ § 40 neu gefasst durch ARR zur Änderung des BAT-KF vom 19. Januar 2011.

² Nr. 1100-10.

(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.