

Rundschreiben Nr. 29/2016 des Landeskirchenamtes „Arbeitsrechtsregelungen zur Änderung der §§ 5-8 BAT-KF“

Vom 23. November 2016 (Az.: 350.32)

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat in ihrer Sitzung am 26. Oktober 2016 eine Arbeitsrechtsregelung beschlossen. Der Beschluss ist nach redaktioneller Überarbeitung in seiner endgültigen Textfassung als Anlage diesem Rundschreiben beigefügt.

Die Regelungen treten zum 1. Januar 2017 in Kraft. Dabei ist aber zum Teil auch vorgesehen, dass die Umstellung auf die neuen Regelungen erst zum 30. Juni 2017 erfolgen wird.

Folgende Änderungen wurden beschlossen:

- a) Bei der **Arbeitszeitanrechnung in § 6 Absatz 1 (jetzt § 6 Absatz 3) bei Fehltagen (unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsbefreiung nach § 28)** wird künftig die dienstplanmäßige Arbeitszeit und nur in Ermangelung derselben die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit angerechnet. Bisher wird bei allen Fehlzeiten die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit angerechnet.

Für Urlaubstage wird demgegenüber weiterhin die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit angerechnet.

Diese Regelung tritt zwar zum 1. Januar 2017 in Kraft. Umgesetzt werden muss sie aber erst bis zum 30. Juni 2017.

Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit berechnet sich wie folgt:

$$\frac{\text{Anzahl der geleisteten Arbeitstage}}{\text{Anzahl der zugrunde gelegten Wochen}} = \text{Durchschnittliche Arbeitstage/Woche}$$

$$\frac{\text{Vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit}}{\text{Durchschnittliche Arbeitstage/Woche}} = \text{Durchschnittliche tägliche Arbeitszeit}$$

Beispiel 1:

Eine Vollzeit-Mitarbeiterin in der 5-Tage-Woche (39 Std./Woche) ist im Schichtdienst erkrankt und hätte laut Dienstplan an dem Tag 8 Stunden arbeiten müssen. Ihr wird zukünftig (statt der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit) die dienstplanmäßige Arbeitszeit, d. h. 8 Stunden, angerechnet.

1 Nr. 1100.

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1. Allerdings fehlt die Mitarbeiterin nun auf Grund von Urlaub. Dann wird ihr wie bisher die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (7,8 Std./Tag) angerechnet.

Beispiel 3:

Eine Vollzeit-Mitarbeiterin in der Verwaltung mit einer 5-Tage-Woche erkrankt. Einen Dienstplan gibt es hier nicht. Ihr werden auch in Zukunft bei einer 39-Stunden-Woche 7,8 Std./Tag als durchschnittliche tägliche Arbeitszeit angerechnet. Gleiches gilt bei Fehltagen auf Grund von Urlaub.

Beispiel 4:

Eine Teilzeit-Mitarbeiterin in der Verwaltung mit einer 5-Tage-Woche erkrankt. Ihr werden weiterhin bei einer 30-Stunden-Woche 6 Std./Tag als durchschnittliche tägliche Arbeitszeit angerechnet. Gleiches gilt bei Fehltagen auf Grund von Urlaub.

- b) Zukünftig schreibt § 6 die **Führung eines Arbeitszeitkontos** vor. Dies entspricht den Vorgaben des Mindestlohngesetzes. Klargestellt wird, dass die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes unberührt bleiben. Dem rechtzeitigen Antrag von Mitarbeitenden auf Zeitausgleich soll entsprochen werden, soweit dienstliche bzw. betriebliche Verhältnisse oder Interessen anderer Mitarbeitenden, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang genießen, nicht entgegenstehen. Auch dies dient der Klarstellung und entspricht auch der derzeit gültigen Rechtslage.

Neu ist auch, dass bei **Zeitunterschreitung (Minusstunden) von über 100 Stunden** (bei einer Vollzeitkraft) die verbleibenden Stunden der tatsächlichen Zeitunterschreitung gestrichen werden. Auch diese Regelung wurde rein deklaratorisch in den BAT-KF aufgenommen. Die Rechtslage ist schon jetzt so.

Diese Regelung tritt zwar zum 1. Januar 2017 in Kraft. Umgesetzt werden muss sie aber erst bis zum 30. Juni 2017.

- c) § 6 Absatz 3 wurde geändert (künftig § 6 Absatz 4). Gemäß § 6 Absatz 4 n.F. können Ruhepausen in Schichtbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Mitarbeitenden eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Diese Ruhezeit kann um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von 13 Wochen ausgeglichen wird.

Neu ist, dass diese **Verkürzung der Ruhezeit** nun auf zweimal pro Woche begrenzt wurde.

Diese Regelung tritt zwar zum 1. Januar 2017 in Kraft. Umgesetzt werden muss sie aber erst bis zum 30. Juni 2017.

- d) Die Arbeitszeitanrechnung **bei Dienstreisen und Fortbildungen** wurde geändert, § 6 Absatz 8.

Derzeit werden bei Dienstreisen in der Regel Reisezeiten nicht als Arbeitszeit anerkannt, es sei denn, die nicht anrechenbaren Reisezeiten überschreiten insgesamt 15 Stunden im Monat. Auch in Zukunft gilt bei Dienstreisen die dienstliche Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Darüber hinaus werden künftig auch die tatsächlichen Reisezeiten bis zu vier Stunden pro Reisetag als Arbeitszeit angerechnet, aber nur, wenn die dienstplanmäßige Arbeitszeit – in Ermangelung derselben die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit – um höchstens ein Drittel unterschritten wird.

Unterschreiten die angerechneten Zeiten (dienstliche Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und Reisezeiten bis zu vier Stunden pro Reisetag) in der Summe die dienstplanmäßige – in Ermangelung derselben die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit – um höchstens ein Drittel, so wird die dienstplanmäßige Arbeitszeit – in Ermangelung derselben die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit – angerechnet (§ 6 Absatz 8 S. 3 n.F.).

- e) Es wurde eine **Tariföffnungsklausel zur Errichtung eines Langzeitkontos** eingeführt.

Auf **Einrichtungsebene** kann daher zukünftig per Dienstvereinbarung die Errichtung eines Langzeitkontos für Mitarbeitende vereinbart werden. Bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers ist eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

- f) Darüber hinaus wurde eine **Tariföffnungsklausel für das „Holen aus dem Frei“** eingeführt. Hiernach können in Einrichtungen, die nach einem Dienstplan arbeiten, per Dienstvereinbarung Regelungen zur kurzfristigen **freiwilligen** Übernahme von Diensten (Holen aus dem Frei) vereinbart werden.

Eine kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten ist gegeben, wenn die Übernahme des zusätzlichen Dienstes weniger als 96 Stunden vor dem zusätzlichen Dienst mit den Mitarbeitenden auf Veranlassung des Arbeitgebers vereinbart wird und dieser zusätzliche Dienst an einem für die Mitarbeitenden ursprünglich dienstplanmäßigen freien Tag zu leisten ist. Kollegiale Absprachen zum Dienstaustausch oder zur Dienstübernahme stellen aber keine Veranlassung des Arbeitgebers in diesem Sinne dar.

Ferner wurde der Mindestinhalt für die Dienstvereinbarung festgelegt, wie z. B. ein zusätzliches Entgelt für das „Holen aus dem Frei“ (mindestens 30,- € pro zusätzlichen Dienst). Außerdem ist der Hinweis, dass die kurzfristige freiwillige Übernahme nicht für die Mitarbeitenden verpflichtend ist, aufzunehmen.

- g) In § 5 wird ein neuer Absatz 9 eingefügt: Bei **Mitarbeitenden im Erziehungsdienst** werden im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr **19,5 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung**

verwendet; bei Teilzeitkräften reduziert sich diese Stundenzahl entsprechend ihrer Arbeitszeit.

**Arbeitsrechtsregelung
zur Änderung des BAT-KF¹ und der KüsterO²
– Arbeitszeitregelungen –
Vom 26. Oktober 2016**

**Artikel 1
Änderung des Bundes-Angestellten-Tarifvertrages
in kirchlicher Fassung (BAT-KF)**

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), der zuletzt durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. Mai 2016 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 5 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 6 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Im Übrigen gilt § 6 Absatz 8.“

b) Folgender Absatz 9 wird angefügt:

„(9) 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

¹ Nr. 1100.

² Nr. 640.

oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege betreut werden, und für Kinder oder Jugendliche erzieherisch tätig sein.“

2. § 6 wird wie folgt gefasst:

**„§ 6
Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich.

(2) Für Mitarbeitende in Krankenhäusern beträgt die regelmäßige Arbeitszeit 38,5 Stunden wöchentlich. Als Krankenhäuser gelten:

- a) Krankenhäuser, einschließlich psychiatrischer Fachkrankenhäuser,*
- b) medizinische Institute von Krankenhäusern oder*
- 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.*

(3) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr zugrunde zu legen.

Für Fehltage (z. B. unverschuldete Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsbefreiung nach § 28 oder anderen entsprechenden Regelungen) wird die dienstplanmäßige Arbeitszeit, in Ermangelung derselben die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der Mitarbeitenden pro Fehltag angerechnet. Für Urlaubstage wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der Mitarbeitenden angerechnet.

(4) Ruhepausen können in Schichtbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. Die Zeit dieser Pausen wird als Arbeitszeit gerechnet. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Mitarbeitenden eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Die Ruhezeit kann zweimal pro Woche 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.

(5) Der Arbeitgeber soll für jeden Mitarbeitenden ein Arbeitszeitkonto einrichten und verwalten. Auf dem Arbeitszeitkonto ist die geleistete Arbeitszeit gutzuschreiben.

Dem rechtzeitigen Antrag der Mitarbeitenden auf Zeitausgleich vom Arbeitszeitkonto soll entsprochen werden, soweit dienstliche bzw. betriebliche Verhältnisse oder Interessen anderer Mitarbeitenden, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang genießen, nicht entgegenstehen.

Ein Zeitguthaben bzw. eine Zeitunterschreitung von bis zu 100 Stunden wird in das nächste Kalenderjahr übertragen. Bei nicht vollbeschäftigten Mitarbeitenden ist die

in Satz 4 genannte Zahl entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeitenden zu kürzen. Verbleibende Stunden des tatsächlichen Zeitguthabens der/des Mitarbeitenden werden mit dem auf eine Stunde entfallenden Entgelt (§ 12) zuzüglich dem Zuschlag für Überstunden (§ 8 Absatz 1 Buchstabe a) vergütet. Verbleibende Stunden der tatsächlichen Zeitunterschreitung werden gestrichen. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitguthaben ganz oder teilweise durch Entgelt nach Satz 6 oder durch zusammenhängende Freizeit unter Fortzahlung dieser Bezüge auszugleichen. Die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes bleiben unberührt.

(6) Die Mitarbeitenden sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung auf Grund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Mitarbeitende, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage, hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag der/des Mitarbeitenden durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

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

Protokollerklärung zu Absatz 7 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.

(8) Bei Dienstreisen gilt die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für die tatsächliche Reisezeit werden bis zu vier Stunden pro Reisetag als Arbeitszeit zusätzlich angerechnet. Unterschreiten die angerechneten Zeiten nach Satz 1 und Satz 2 die dienstplanmäßige, in Ermangelung derselben die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit um höchstens ein Drittel, so wird die dienstplanmäßige Arbeitszeit, in Ermangelung derselben die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit angerechnet.

Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

(9) Mit den Mitarbeitenden kann die Errichtung eines Langzeitkontos vereinbart werden. In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und eine Dienstvereinbarung abzuschließen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

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

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

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

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

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

In Einrichtungen der stationären Kinder- und Jugendhilfe sowie Behindertenhilfe kann die Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 16 Stun-

den überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. Dabei muss die Arbeitszeit nach längstens zehn Stunden durch einen Bereitschaftsdienst von mindestens acht Stunden unterbrochen werden.

(12) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann mit schriftlicher Zustimmung der/des Mitarbeitenden im Rahmen des § 7 Absatz 2a und Absatz 7 Arbeitszeitgesetz und innerhalb der Grenzwerte nach Absatz 11 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich im Kalenderjahr bis zu 60 Stunden betragen.

(13) Erfordert die Tätigkeit am Bildschirm ständigen (fast dauernden) Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage, ist innerhalb einer jeden Stunde einer solchen Tätigkeit Gelegenheit zur Unterbrechung dieser Tätigkeit zu gewähren. Unterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale nach Satz 1 nicht aufweisen, anfallen. Die Unterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit des Mitarbeiters gelegt werden. Die Arbeitsunterbrechung wird frühestens nach jeweils fünfzigminütiger Dauer der Beschäftigung im Sinne von Satz 1 gewährt, wenn zu erwarten ist, dass die Beschäftigung mindestens weitere fünfzig Minuten andauern wird; sie darf zehn Minuten nicht übersteigen. Unterbrechungen nach Satz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.“

3. Folgender § 6 a wird nach § 6 eingefügt:

**„§ 6a
Kurzarbeit**

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

(2) 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.

(3) 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.*

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

(5) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 6 unbeschadet der Regelung des § 170 Absatz 4 SGB III abzubauen.

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

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

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

4. § 7 Absatz 6 wird wie folgt geändert:

a) Nach der Klammer werden die Wörter „§ 6 Absatz 1 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu“ durch die Angabe „§ 6 Absätze 1 bis 3 und 5“ ersetzt.

b) Nach den Wörtern „im Sinne von“ wird die Angabe „§ 6 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 6 Absätze 1 bis 3 und 5“ ersetzt.

5. In § 8 wird nach Absatz 7 folgender Absatz 8 angefügt:

„(8) Durch Dienstvereinbarung gem. § 36 MVG können in Einrichtungen oder Teilen von Einrichtungen, die nach einem Dienstplan arbeiten, mit der Mitarbeitervertretung Regelungen zur kurzfristigen freiwilligen Übernahme von Diensten (Holen aus dem Frei) vereinbart werden.

Eine kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten ist gegeben, wenn die Übernahme des zusätzlichen Dienstes weniger als 96 Stunden vor dem zusätzlichen Dienst mit den Mitarbeitenden auf Veranlassung des Dienstgebers vereinbart wird und dieser zusätzliche Dienst an einem für die Mitarbeitenden ursprünglich dienstplanmäßigen freien Tag zu leisten ist. Kollegiale Absprachen zum Diensttausch oder zur Dienstübernahme stellen dabei keine Veranlassung des Dienstgebers im Sinne des Satzes 1 dar. Die Dienstvereinbarung muss dabei folgenden Mindestinhalt haben:

- a) *Eine Regelung, dass für jede kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten ein zusätzliches Entgelt zu dem ohnehin geschuldeten Entgelt gezahlt wird, wobei dieses Entgelt 30 Euro pro zusätzlichen Dienst nach Ziffer 2 nicht unterschreiten darf.*
- b) *Der Hinweis, dass die kurzfristige freiwillige Übernahme nicht für die Mitarbeitenden verpflichtend ist.*“
6. § 40 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 wird die Angabe „§ 6 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 6 Absätze 1, 3 und 5“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 wird in Satz 1 die Angabe „§ 6 Absatz 4 Satz 2“ durch die Angabe „§ 6 Absatz 6 Satz 2“ ersetzt.
7. Der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte – Kirchliche Fassung (TV-Ärzte-KF) Anlage 6 zum BAT-KF wird wie folgt geändert:
- § 5 Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Bei Dienstreisen gilt die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für die tatsächliche Reisezeit werden bis zu vier Stunden pro Reisetag als Arbeitszeit zusätzlich angerechnet. Unterschreiten die angerechneten Zeiten nach Satz 1 und Satz 2 die dienstplanmäßige, in Ermangelung derselben die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit um höchstens ein Drittel, so wird die dienstplanmäßige Arbeitszeit, in Ermangelung derselben die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit angerechnet. Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.“

Artikel 2

Änderung der Ordnung für den Dienst der Küster in Rheinland, Westfalen und Lippe

Die Ordnung für den Dienst der Küster in Rheinland, Westfalen und Lippe – KüsterO, die zuletzt durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. Mai 2016 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In § 4 Absatz 1 wird die Angabe „§ 6 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 6“ ersetzt.

Artikel 3

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt zum 1. Januar 2017 in Kraft, dabei gilt für Artikel 1 Nr. 2:

1219 RS 29/2016 Rundschreiben Arbeitsrechtsregelungen zur Änderung der §§ 5-8 BAT-KF

Die Umsetzung der Regelungen von § 6 Absatz 3 Unterabsatz 2 sowie Absatz 4 und Absatz 5 erfolgt bis spätestens zum 30. Juni 2017.

Dortmund, 26. Oktober 2016

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende