

Bundes-Angestelltentarifvertrag in kirchlicher Fassung – BAT-KF

in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juni 1986¹

(KABl. 1986 S. 138, 237)

Vorbemerkung:

Die Änderungen der Anlage 1a (Allgemeiner Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF), die ausschließlich die Anlage 1a betreffen, sind in einer besonderen Tabelle als Fußnote bei der Anlage 1 a dargestellt, soweit sie vor dem In-Kraft-Treten des neugefassten BAT-KF beschlossen worden sind.

Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
1	Änderung des BAT-KF	6. Mai 1987	KABl. 1987 S. 101	§ 2 Abs. 1 Satz 1	geändert
				§ 8 Abs. 1 Satz 4	neu gefasst
				§ 17 Abs. 5 Satz 1	neu gefasst
				§ 23 a Nr. 4 Satz 2	geändert
				§ 24 Abs. 3	geändert
				§ 26 Abs. 1	neu gefasst
				§ 32	gestrichen
				§ 36 Abs. 1	geändert
				§ 47 Abs. 7	geändert
				§ 48 Abs. 1 u. 4	geändert
				§ 51 Abs. 1	geändert
				§ 59 Abs. 4	geändert
				SR 2 a Nr. 6	geändert

¹ Bekanntmachung der für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke vom 1. Januar 1987 an geltenden Fassung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 23. Februar 1961 (KABl. S. 75) auf Grund von § 3 der BAT-Anwendungsordnung (Nr. 1110) in der seinerzeit geltenden Fassung. Die für den kirchlichen Bereich nicht zutreffenden Teile des BAT sind durch Punkte (...) gekennzeichnet.

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
2	Dienstrecht der Ärzte im Praktikum	10. September 1987	KABl. 1987 S. 209	Abschn. A Nr. 3 <i>Allgemeine Vergütungsordnung</i>	
				Berufsgruppe 3.1 (Anmerkung 1)	geändert
3	Änderung des Dienstrechts der Angestellten, Arbeiter und nebenberuflichen Mitarbeiter	22. Oktober 1987	KABl. 1987 S. 228	§ 54 Abs. 1	geändert
4	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten und Arbeiter	21. Januar 1988	KABl. 1988 S. 24	§ 3 Satz 1	geändert
				§ 19 Abs. 1 Satz 2	neu gefasst
				§ 23 a Satz 2	geändert
				§ 23 b	eingefügt
				§ 27	geändert
				§ 36 Abs. 1	geändert
				§ 40	geändert
				§ 53 Abs. 3	geändert
				§ 62 Abs. 1 Satz 1	geändert
				§ 63 Abs. 5 Satz 1	geändert
				SR 2b Nr. 4 Abs. 3	geändert
				Vorbemerkung 5 der Allg. Vergütungsordnung	geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
5	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten und Arbeiter	23. März 1988	KABl. 1988 S. 156	§ 3 Satz 1 + 2	geändert
6	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten und Arbeiter	8. September 1988	KABl. 1988 S. 235	§ 29 Abschnitt B Abs. 9	geändert
				§ 15	geändert
				§ 48 a Abs. 6 Satz 2	geändert
				SR 2r Nr. 3 Abs. 1	geändert
7	Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF	23. Februar 1989	KABl. 1989 S. 68	Protokollnotiz zu § 3 Buchstabe q	geändert
				§ 63 Abs. 2 Satz 2	geändert
8	Änderung der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF	14. April 1989	KABl. 1989 S. 108	<i>Allgemeine Vergütungsordnung</i>	
				Vorbemerkung 1	geändert
				Vorbemerkung 14	gestrichen
				Berufsgruppe 5.1	geändert
9	Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF	14. Juni 1989	KABl. 1989 S. 117	SR 3 b	geändert
10	Änderung des BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF	17. August 1989	KABl. 1989 S. 137	§ 11 § 29 Abschnitt A Abs. 2	geändert geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
				§ 35 Abs. 1 Satz 2 § 47	geändert geändert/ Übergangs- vorschrift
				§ 48 Abs. 1 § 52 Abs. 2 SR 2a Nr. 7-9 SR 2b Nr. 6	geändert geändert neu gefasst neu gefasst
				<i>Allgemeine Vergütungsordnung</i>	
				Gliederung	geändert
				Vorbemerkungen Nr. 7, 8 10	geändert
				Berufsgruppe 1.4	neu gefasst
				Berufsgruppe 2.11.	geändert
				Berufsgruppe 2.33	geändert
				Berufsgruppe 2.40	neu gefasst
				Berufsgruppe 2.41	geändert
				Berufsgruppe 2.42	geändert
				Pflegepersonal – Vergütungsordnung zum BAT-KF	neu gefasst
11	Änderung des Dienstrechts für Mitarbeiterinnen in Gemeindepflege- und Diakoniestationen	20. September 1989	KABl. 1989 S. 162	<i>Allgemeine Vergütungsordnung</i>	
12	Änderung der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF	26. Oktober 1989	KABl. 1989 S. 186	Berufsgruppe 1.4 <i>Allgemeine Vergütungsordnung</i>	geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
13	Änderung der Vergütungsordnung zum BAT-KF	18. Januar 1990	KABl. 1990 S. 80	Gliederung	geändert
				Berufsgruppe 1.4	geändert
				Berufsgruppe 2.10	geändert
				Berufsgruppe 2.33	geändert
				Berufsgruppe 2.40	geändert
				<i>Allgemeine Vergütungsordnung</i>	
				Berufsgruppe 1.4	geändert
				Berufsgruppe 2.11	geändert
				Berufsgruppe 2.13	geändert
				Berufsgruppe 2.20	geändert
				Berufsgruppe 2.34	geändert
				Berufsgruppe 2.40	geändert
				Berufsgruppe 2.42	geändert
14	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten, Arbeiter und Mitarbeiter in der Ausbildung	28. Februar 1990	KABl. 1990 S. 93	Berufsgruppe 3.4	geändert
				<i>Pflegepersonal-Vergütungsplan</i>	
				Vorbemerkung 1 zu den Abschnitten A und B	geändert
				§ 15	geändert
				§ 16 Abs. 2 Satz 3	neu gefasst
				§ 23 a Satz 2 Nr. 4	geändert
15	Änderung der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF und Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten und Arbeiter	8. Juni 1990	KABl. 1990 S. 137	§ 27	geändert
				§ 35 Abs. 1 Satz 2	geändert
				§ 48 a Abs. 6 Satz 1	geändert
				<i>Allgemeine Vergütungsordnung</i>	
				Berufsgruppe 2.34	neu gefasst

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
				<i>BAT-Änderungen</i>	
				§ 47 Abs. 6	geändert
				§ 56 Satz 1	geändert
16	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten	22. August 1990	KABl. 1990 S. 180	SR 3b Nr. 2	geändert
17	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten und Arbeiter	3. Dezember 1990	KABl. 1991 S. 33	§ 15 Abs. 7 Protokollnotiz	neu gefasst
18	Änderung der Vergütungsordnungen zum BAT-KF	3. Dezember 1990	KABl. 1991 S. 33	<i>Allgemeine Vergütungsordnung</i>	
				Berufsgruppe 2.40	geändert
				<i>Pflegepersonal-Vergütungsordnung</i>	
				Abschnitt Verg. Gr. VI	geändert
				Vorbemerkung zu Abschnitt B	geändert
19	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten	21. Februar 1991	KABl. 1991 S. 85	SR 3c für Angestellte als Internatsbezieher	eingefügt
				<i>Allgemeine Vergütungsordnung</i>	
				Berufsgruppe 2.12	geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
20	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten, Arbeiter und Mitarbeiter in der Ausbildung	11. April 1991	KABl. 1991 S. 103	SR 2a Nr. 8 <i>Pflegepersonal-Vergütungsordnung</i>	geändert
				Verg. Gr. Va, VI, VIII, Anmerkung 1	geändert
21	Änderung der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF	13. Juni 1991	KABl. 1991 S. 183	<i>Allgemeine Vergütungsordnung</i>	
				Berufsgruppe 2.10	neu gefasst
22	Änderung der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF	26. Juli 1991	KABl. 1991 S. 199	<i>Allgemeine Vergütungsordnung</i>	
				Berufsgruppe 1.3	geändert
23	Änderung der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF	26. Juli 1991	KABl. 1991 S. 200	<i>Allgemeine Vergütungsordnung</i>	
				Berufsgruppe 2.11	neu gefasst
24	Änderung der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF	26. Juli 1991	KABl. 1991 s. 202, 278	<i>Allgemeine Vergütungsordnung</i>	
				Berufsgruppe 5.3	neu gefasst

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
25	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten	10. September 1991	KABl. 1991 S. 225	§ 3 Satz 1 § 4 § 5 § 7 Abs. 3 u. 4 § 12 § 13 Abs. 1 Protokollnotiz § 15 Abs. 6 § 15 Abs. 6a-6c § 16 Abs. 2 Satz 3 § 19 Abs. 1 + 2 § 20 § 23 a Satz 2 § 23 b Abschnitt A § 27 § 29 Abschnitt B Abs. 7 § 33 a § 34 Abs. 1 § 35 Abs. 1 Satz 2 § 36 Abs. 7 § 37 Abs. 2 Unterabs. 5 § 39 Abs. 1 Unterabs. 3	geändert geändert geändert geändert geändert neu gefasst geändert eingefügt gestrichen geändert geändert geändert geändert geändert geändert geändert eingefügt geändert geändert geändert neu gefasst eingefügt

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
26	Änderung der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF	10./11. September 1991	KABl. 1991 S. 244 KABl. 1992 S. 201	§ 43 Satz 1 § 44 Abs. 1 § 47 Abs. 2 § 53 Abs. 1 § 53 Abs. 4 § 59 Abs. 3 u. 4 § 60 Abs. 2 § 62 § 62 § 63 §§ 72-73 SR 2a Nr. 6 SR 2a Nr. 8 u. 9 SR 2b Nr. 4 u. 5 SR 2b Nr. 6 SR 2c Nr. 8 SR 21 I Nr. 3	geändert geändert geändert geändert gestrichen gestrichen geändert geändert geändert geändert gestrichen geändert gestrichen geändert gestrichen geändert geändert
				<i>Allgemeine Vergütungsordnung</i> Gliederung Berufsgruppe 1.1 Berufsgruppe 1.4 Berufsgruppe 2.13 Berufsgruppe 2.20 Berufsgruppe 2.30 Berufsgruppe 2.33 Berufsgruppe 4.1	 geändert neu gefasst geändert neu gefasst gestrichen neu gefasst neu gefasst neu gefasst
27	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten	11. September 1991	KABl. 1991 S. 249	SR 3a	geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
28	Änderung der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF und der Zulagen-Ordnung	31. Oktober 1991	KABl. 1992 S. 13, 61	<i>Allgemeine Vergütungsordnung</i> Gliederung Berufsgruppe 2.11 Berufsgruppe 2.34 Berufsgruppe 2.40 Berufsgruppe 2.41 Berufsgruppe 2.42 Berufsgruppe 4.3 Berufsgruppe 4.4	geändert geändert neu gefasst neu gefasst neu gefasst neu gefasst neu gefasst neu gefasst
29	Änderung der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF	31. Oktober 1991	KABl. 1992 S. 22	<i>Allgemeine Vergütungsordnung</i> Berufsgruppe 1.3	geändert
30	Änderung der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF	21. Januar 1992	KABl. 1992 S. 44	<i>Allgemeine Vergütungsordnung</i> Berufsgruppe 2.10	geändert
31	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten u. Arbeiter	25. März 1992	KABl. 1992 S. 99	§ 2 Abs. 2 § 40 Satz 2 § 52 Abs. 4 Unterabs. 1 SR 3c Nr. 6 SR 3c Nr. 7-10	geändert eingefügt neu gefasst gestrichen Neunummerierung
32	Änderung der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF	25. März 1992	KABl. 1992 S. 100	<i>Allgemeine Vergütungsordnung</i>	

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
33	Änderung der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF	7. Mai 1992	KABl. 1992 S. 100	Berufsgruppe 2.12 <i>Allgemeine Vergütungsordnung</i>	geändert
34	Änderung der Vergütungsordnungen zum BAT-KF und anderer Bestimmungen	17. Juni 1992	KABl. 1992 S. 157	Berufsgruppe 5.1 <i>Allgemeine Vergütungsordnung</i> Überschrift Vorbemerkung 1 Vorbemerkung 6 Vorbemerkung 7 Berufsgruppe 2.40 <i>Pflegepersonal-Vergütungsordnung</i> Überschrift Vorbemerkung 1 zu den Abschnitten A u. B Anmerkung 2 zu Abschnitt A u. B	neu gefasst geändert geändert geändert geändert geändert geändert geändert
35	Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans	2. Juli 1992	KABl. 1992 S. 190	<i>Allgemeine Vergütungsordnung</i>	
36	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Mitarbeiter	9. September 1992	KABl. 1992 S. 232	Berufsgruppe 2.30 § 5 § 11 § 19 Abs. 2 § 23 a	neu gefasst geändert geändert geändert keine Anwendung

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
				§ 23 b § 26 Abs. 3 § 26 a § 27 Abschnitt A § 28 § 29 Abschnitt A Abs. 2 § 35 Abs. 4 § 36 § 39 Abs. 3 SR 2a Nr. 6 SR 2b Nr. 3 SR 21 Überschrift Nr. 1, Nr. 4d <i>Allgemeiner Vergütungsplan</i> Vorbemerkung 3 Vorbemerkung 4 Vorbemerkungen 5-7 Vorbemerkungen 8-14 Berufsgruppen	neu gefasst neu gefasst eingefügt neu gefasst neu gefasst geändert geändert geändert geändert geändert neu gefasst geändert gestrichen Neunummerierung Neunummerierung u. Änderungen Neunummerierung Neue Vergütungsgruppenbezeichnung u. weitere Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
37	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten und Arbeiter	4. November 1992	KABl. 1993 S. 8	§ 53 Abs. 3	eingefügt
38	Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF	21. Januar 1993	KABl. 1993 S. 107	§ 53 Abs. 1, 3 u. 4 § 55 Abs. 1 § 59 Abs. 2 SR 21 I Nr. 5 SR 2y Nr. 7 Abs. 3 SR 3c Nr. 7	geändert geändert geändert geändert geändert
39	Änderung der Vergütungsgruppenpläne zum BAT-KF	21. Januar 1993	KABl. 1993 S. 108	<i>Allgemeiner Vergütungsgruppenplan</i> Vorbemerkung 14 <i>Pflegepersonal-Vergütungsgruppenplan</i> Vorbemerkung Nr. 6 zu den Abschnitten A u. B	 angefügt eingefügt
40	Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF	19. März 1993	KABl. 1993 S. 124	§ 19 Abs. 2 § 20 Abs. 2 u. 4 § 27 Abschnitt A Abs. 3 § 27 Abschnitt B Abs. 3 § 37 Abs. 2 § 41 Abs. 1 § 44 Abs. 1 § 51 Abs. 1 § 59 § 63 Abs. 2 u. 3	geändert geändert geändert geändert geändert geändert geändert geändert geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
41	Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF	5. Mai 1993	KABl. 1993 S. 145	<i>Allgemeiner Vergütungsgruppenplan</i>	
				Gliederung Berufsgruppe 2.10	geändert neu gefasst
42	Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF	2. September 1993	KABl. 1993 S. 255	§ 23 b Abs. 1	geändert
43	Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF	2. September 1993	KABl. 1993 S. 257	<i>Allgemeiner Vergütungsgruppenplan</i>	
				Gliederung Berufsgruppe 1.5	geändert neu gefasst
				Berufsgruppe 2.12	neu gefasst
				Berufsgruppe 2.31	neu gefasst
				Berufsgruppe 2.32	neu gefasst
44	Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF	10. November 1993	KABl. 1994 S. 57	<i>Allgemeiner Vergütungsgruppenplan</i>	
				Berufsgruppe 3.2	geändert
45	Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF	26. Januar 1994	KABl. 1994 S. 82	<i>Allgemeiner Vergütungsgruppenplan</i>	
				Gliederung Berufsgruppe 4.5	geändert neu gefasst

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
46	Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF sowie der Ordnung für den Dienst nebenamtlicher Kirchenmusiker	13. April 1994	KABl. 1994 S. 107	§ 23 b Abs. 1 Nr. 3 § 29 Abschnitt B Abs. 9 § 47 Abs. 2 Protokollnotiz § 72	geändert geändert geändert gestrichen
47	Änderung des Dienstrechts kirchlicher Mitarbeiter	13. April 1994	KABl. 1994 S. 109	<i>Pflegepersonal Vergütungsplan</i> Abschnitt A u. B (Anmerkung 4)	 geändert
48	Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF	13. April 1994	KABl. 1994 S. 109	<i>Allgemeiner Vergütungsgruppenplan</i> Vorbemerkung Berufsgruppe 1.1, 2.40, 4.3	 geändert geändert
49	Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF	13. April 1994	KABl. 1994 S. 110	<i>Allgemeiner Vergütungsgruppenplan</i> Berufsgruppe 1.3	 geändert
50	Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-F	25. Mai 1994	KABl. 1994 S. 141	<i>Allgemeiner Vergütungsgruppenplan</i>	

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
51	Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF	22. Juni 1994	KABl. 1994 S. 123	Gliederung Berufsgruppe 1.6 Berufsgruppe 4.6 § 3 Satz 1 § 15 Abs. 1 § 15 b § 19 Abs. 1 § 20 Abs. 1 Satz 2 § 23 b Abs. 1 Nr. 6 § 34 Protokollnotiz § 36 Abs. 8 § 37 § 38 Abs. 1 + 2 § 40 § 41 Abs. 3 § 44 Abs. 1 § 47 Abs. 2 Protokollnotiz § 48 Abs. 4 § 63 Abs. 3 § 71 SR 21 I Nr. 3 u. 5 SR 2y Nr. 5 SR 2y Nr. 6	geändert neu gefasst eingefügt geändert geändert eingefügt geändert geändert neu gefasst gestrichen angefügt neu gefasst geändert geändert geändert geändert geändert geändert geändert neu gefasst geändert geändert gestrichen
52	Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF	24. August 1994	KABl. 1994 S. 182	Allgemeiner Vergütungsgruppenplan Vorbemerkung 13 Berufsgruppe 1.1 Berufsgruppe 1.3 Berufsgruppe 2.30 Berufsgruppe 2.34 Berufsgruppe 5.1	neu gefasst geändert geändert geändert neu gefasst geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
53	Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF	2. November 1994	KABl. 1995 S. 10	§ 53 Abs. 1 u. 2 SR 21 I Nr. 5 a SR 2 y Nr. 7 Abs. 3 SR 3c Nr. 7	geändert neu gefasst geändert neu gefasst
54	Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF	2. November 1994	KABl. 1995 S. 12	<i>Allgemeiner Vergütungsgruppenplan</i> Berufsgruppe 2.30	 neu gefasst
55	Änderung der Vergütungsgruppenpläne zum BAT-KF	16. Februar 1995	KABl. 1995 S. 98, 136	<i>Allgemeiner Vergütungsgruppenplan</i> Vorbemerkung Nr. 1 Vorbemerkung Nr. 13 Verschiedene Berufsgruppen Berufsgruppe 2.30 Berufsgruppe 4.1 Berufsgruppe 4.4 Berufsgruppe 5.1 <i>Pflegepersonal Vergütungsgruppenplan</i> Anmerkung 21 zu Abschnitt A	 geändert neu gefasst geändert geändert geändert geändert geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
56	Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF	30. August 1995	KABl. 1995 S. 213	§ 1 Abs. 3 § 18 Abs. 3 § 23 b Abs. 1 § 28 § 30 § 35 Abs. 1 Satz 2 § 36 Abs. 1 § 37 § 37 a § 38 § 41 Abs. 3 § 47 Abs. 6 § 48 Abs. 3, 5 a § 50 Abs. 1 § 52 Abs. 1 Abs. 4 § 60 Abs. 3 § 71	angefügt gestrichen geändert neu gefasst neu gefasst geändert geändert geändert eingefügt neu gefasst geändert geändert geändert gestrichen geändert angefügt geändert geändert
57	Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF	5. Oktober 1995	KABl. 1995 S. 268	<i>Allgemeiner Vergütungsgruppenplan</i> Berufsgruppe 2.13 Berufsgruppe 2.34 Berufsgruppe 5.3	 geändert geändert geändert
58	Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF	30. November 1995	KABl. 1996 S. 2	§ 15 Abs. 2 u. 3 § 35 Abs. 1 Satz 2 SR 2a Abschnitt B Nr. 6 SR 2c Nr. 8	neu gefasst geändert geändert geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
59	Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zu BAT-KF	24. Januar 1996	KABl. 1996 S. 43	<i>Allgemeiner Vergütungsgruppenplan</i> Berufsgruppe 1.1 Berufsgruppe 4.6	 geändert geändert
60	Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF	24. April 1996	KABl. 1996 S. 118	§ 59 Abs. 1, 2, 4 § 59 Abs. 4 a SR 2b Nr. 4 u. 5	geändert eingefügt geändert
61	Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zu BAT-KF	31. Juli 1996	KABl. 1996 S. 197	<i>Allgemeiner Vergütungsgruppenplan</i> Berufsgruppe 1.1 Berufsgruppe 2.10	 geändert geändert
62	Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF	31. Juli 1996	KABl. 1996 S. 198	§ 15 Abs. 1 u. 2 § 27 Abschnitt A u. B § 29 Abschnitt B § 39 Abs. 2 § 41 Abs. 1 § 48 Abs. 3 § 50 § 63 Abs. 5 § 64 Abs. 3 SR 2y Nr. 1	 geändert geändert geändert neu gefasst geändert geändert geändert geändert geändert geändert geändert
63	Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF	4. September 1996	KABl. 1996 S. 253	§ 15 § 15 a Abs. 1, 3, 5	geändert geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
				§ 16 Abs. 2 § 52 SR 2a Nr. 6 u. 8 SR 2b Nr. 5	geändert geändert geändert geändert
64	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter	30. Oktober 1996	KABl. 1996 S. 298	§ 3 Satz 1 § 5 Satz 2 SR 2a Nr. 6	geändert gestrichen geändert
65	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten, Arbeiterinnen, Arbeiter und Auszubildenden	22. Januar 1997	KABl. 1997 S. 40	§ 36 Abs. 1 § 64 Abs. 1	geändert geändert
66	Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zu BAT-KF	30. April 1997	KABl. 1997 S. 102	<i>Allgemeiner Vergütungsgruppenplan</i>	
67	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter	11. Juni 1997	KABl. 1997 S. 111	Berufsgruppe 1.4 § 15 § 17 § 34 Abs. 1 Satz 2-4	geändert geändert geändert gestrichen
68	Änderung der Bestimmungen für Küster	22. Oktober 1997	KABl. 1997 S. 221	§ 35 Abs. 5 § 47 Abs. 2 § 48 Abs. 2 § 48 a Abs. 6 SR 2 a Nr. 6 SR 3 c Nr. 6 SR 3a Überschrift u. Nr. 1	neu gefasst geändert neu gefasst geändert geändert geändert geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
69	Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF	10. Juni 1998	KABl. 1998 S. 127	§ 2 Abs. 1 SR 2r	geändert gestrichen
70	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter	23. September 1998	KABl. 1998 S. 185	§ 3 Satz 1 § 15 Abs. 7 Protokollnotiz § 33 Abs. 1 § 39 Abs. 1 Satz 4 § 52 Abs. 5 § 53 Abs. 4 § 55 Abs. 2 § 56 Satz 2 § 63 Abs. 5 SR 2a Nr. 7	geändert neu gefasst geändert gestrichen angefügt geändert geändert geändert geändert geändert
71	Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF	29. Oktober 1998	KABl. 1998 S. 262	§ 23 b Abs. 1 Nr. 5 § 36 Abs. 1 § 71	geändert geändert neu gefasst
72	Änderung des Dienstrechts der nebenamtlichen Kirchenmusiker	18. September 2000	KABl. 2000 S. 201	SR 3a Nr. 2 Abs. 1	neu gefasst
73 a	Arbeitsrechtsregelung zur befristeten Anstellung von kirchlichen Angestellten	24. Januar 2001	KABl. 2001 S. 62	SR 2y Nr. 1 Protokollnotiz 6	geändert
74 b	Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF	24. Januar 2001	KABl. 2001 S. 62	§ 47 Abs. 2	geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
75	Arbeitsrechtsregelung für die Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im besonderen Arbeitsverhältnissen und zur Änderung der Altersteilzeitordnung	5. Oktober 2001	KABl. 2001 S. 396	§ 1 Abs. 2 § 11 Satz 2 § 22 Abs. 1 Satz 1 § 26 Abs. 1 § 26 a § 27 § 28 § 29 Überschrift § 29 a § 30 § 35 Abs. 1 § 48 Abs. 1 <i>Allgemeiner Vergütungsplan</i> Vorbemerkung 6 Berufsgruppe 4.1, 4.2, 4.4, 4.5 <i>Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF für Angestellte in besonderen Arbeitsbereichen</i> Anlage 1c	geändert gestrichen neu gefasst neu gefasst geändert geändert geändert geändert eingefügt geändert geändert geändert geändert eingefügt
76	Umstellung auf Euro-Beträge	5. Oktober 2001	KABl. 2001 S. 401	Verschiedene	DM in Euro
77	Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	6. Dezember 2001	KABl. 2002 S. 85	§ 1 Abs. 2 Satz 2	angefügt
78	Arbeitsrechtsregelung zur befristeten Anstellung von kirchlichen Angestellten	6. Dezember 2001	KABl. 2002 S. 86	SR 2y Nr. 1 Protokollnotiz	geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
79	Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	19. April 2002	KABl. 2002 S. 167	§ 1 Abs. 2 § 7 Abs. 2 Satz 1 § 12 Abs. 2 Satz 1 § 20 Abs. 2 § 23 b Abs. 1 § 29 Abschnitt B § 29 a Satz 2 § 31 § 35 Abs. 1 § 36 Abs. 1 § 37 Abs. 1, 3, 7 § 42 Abs. 1 Protokollnotiz § 44 Abs. 1 § 48 Abs. 2, 3, 5 § 49 Abs. 2 § 52 a Abs. 1 § 57 Satz 1 § 59 § 71 Abs. 1, 3, 6 SR 2 y Nr. 1, 4 SR 2 y Nr. 5, 8	neu gefasst geändert geändert geändert geändert geändert neu gefasst neu gefasst geändert geändert geändert gestrichen geändert geändert geändert geändert neu gefasst geändert geändert gestrichen
80	Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	19. Juni 2002	KABl. 2002 S. 218	§ 3 Satz 1 § 19 Abs. 1 Satz 2 § 20 Abs. 1 Satz 2 § 23 b Abs. 1 Nr. 6 Satz 2 § 26 Abs. 4 § 53 Abs. 3 § 63 Abs. 3 <i>Pflegepersonal-Vergütungsgruppenplan</i> Abschnitt A u. B (Anmerkung 4)	geändert gestrichen gestrichen gestrichen angefügt geändert geändert gestrichen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
81	Regelung der Zusatzversorgung	19. Juni 2002	KABl. 2002 S. 220	§ 46	neu gefasst
82	Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	7. Oktober 2002	KABl. 2002 S. 261	SR 3c Nr. 4	geändert
83	Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF	7. Oktober 2002	KABl. 2002 S. 262	<i>Allgemeiner Vergütungsgruppenplan</i>	
84	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	22. Januar 2003	KABl. 2003 S. 74	Berufsgruppe 2.12 § 2 Abs. 2 Unterabs. 2	neu gefasst angefügt
				§ 47 Abs. 7 SR 2 y Nr. 6 Satz 3 Buchst. a der Protokollnotiz zu Nr. 1	geändert geändert
85	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF	28. Februar 2003	KABl. 2003 S. 104	§ 52 Abs. 6 § 72	angefügt neu gefasst
86	Arbeitsrechtsregelung für die Bezüge ab 2003 der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitabereiter	26. März 2003	KABl. 2003 S. 129	§ 15a § 27 Abschnitt A Abs. 6	gestrichen eingefügt
				§ 27 Abschnitt B Abs. 7	eingefügt
				§ 47 Abs. 2 Protokollnotiz Nr. 4 Buchst. a	gestrichen
				§ 64 Abs. 1 Satz 1	neu gefasst

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
87	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	11. Dezember 2003	KABl. 2004 S. 22	SR 2 b Nr. 4 SR 2 I I § 46 Abs. 4	geändert geändert geändert
88	Arbeitsrechtsregelung zur Einführung von Kurzarbeit	23. Januar 2004	KABl. 2004 S. 54	Inhaltsübersicht § 15 Abs. 5 Protokollnotiz zu Abs. 5 Anlage 4	eingefügt geändert gestrichen geändert
89	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	23. April 2004	KABl. 2004 S. 119	<i>Allgemeiner Vergütungsgruppenplan</i>	
90	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	9. Juni 2004	KABl. 2004 S. 157	Berufsgruppe 2.41 SR 2 II Nr. 3 § 46 Abs. 4	geändert geändert geändert
91	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	23. Februar 2005	KABl. 2005 S. 50	§ 46 Abs. 4	geändert
92	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	23. Februar 2005	KABl. 2005 S. 50	Inhaltsübersicht <i>Allgemeiner Vergütungsgruppenplan</i> Berufsgruppe 3.1 Anmerkung 1 Anmerkung 2-6	geändert gestrichen neu nummeriert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
93	Arbeitsrechtsregelung für die Beschäftigten in Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktnitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten der Arbeits- und Berufsförderung sowie Integrationsfirmen	12. Mai 2005	KABl. 2005 S. 104	§ 1 Abs. 2 S. 2 § 22 Abs. 1 S. 1 § 26 Abs. 1 S. 3 § 26 Abs. 3 § 27 Abschnitt E § 29b § 35 § 44 Abs. 1 § 48 Abs. 1	neu gefasst neu gefasst angefügt geändert eingefügt eingefügt geändert geändert geändert
94	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	23. Februar 2006	KABl. 2006 S. 54	§ 46 Abs. 4	geändert
95	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplanes zum BAT-KF	23. Februar 2006	KABl. 2006 S. 54	Allgemeiner Vergütungsgruppenplan Berufsgruppe 1.1, Anmerkungshinweis 9	eingefügt
96	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF	22. November 2006	KABl. 2006 S. 296	§ 15 Abs. 2 § 15 Abs. 3 § 15 Abs. 4 § 15 Abs. 6 d § 15 Abs. 6 e § 15 Abs. 6 f	geändert gestrichen gestrichen geändert eingefügt eingefügt
97	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF	23. Mai 2007	KABl. 2007 S. 131	§ 15 Abs. 6 e Unterabs. 2	eingefügt
98	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF	19. Juni 2007	KABl. 2007 S. 160	§ 15 Abs. 6 c Unterabs. 2	geändert

Inhaltsübersicht

Abschnitt I Geltungsbereich

- § 1 Allgemeiner Geltungsbereich
- § 2 Sonderregelungen
- § 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Abschnitt II Arbeitsvertrag

- § 4 Schriftform, Nebenabreden
- § 5 Probezeit

Abschnitt III Allgemeine Arbeitsbedingungen

- § 6 Gelöbnis
- § 7 Ärztliche Untersuchung
- § 8 Allgemeine Pflichten
- § 9 Schweigepflicht
- § 10 Belohnungen und Geschenke
- § 11 Nebentätigkeit
- § 12 Versetzung, Abordnung, Zuweisung
- § 13 Personalakten
- § 14 Haftung

Abschnitt IV Arbeitszeit

- § 15 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 15 a (gestrichen)
- § 15 b Teilzeitbeschäftigung
- § 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen
- § 16 a Nichtdienstplanmäßige Arbeit
- § 17 Überstunden
- § 18 Arbeitsversäumnis

Abschnitt V
Beschäftigungszeit, Dienstzeit

- § 19 Beschäftigungszeit
- § 20 Dienstzeit
- § 21 Ausschlussfrist

Abschnitt VI
Eingruppierung

- § 22 Eingruppierung
- § 23 Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 23 a Bewährungsaufstieg
- § 23 b Fallgruppenaufstieg
- § 24 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 25 Prüfungserfordernis im VKA-Bereich

Abschnitt VII
Vergütung

- § 26 Bestandteile der Vergütung
- § 26 a Stufen für die Grundvergütungen der unter die Anlage 1 a und 1 b fallenden Angestellten
- § 27 Grundvergütung
- § 28 Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren
- § 29 Ortszuschlag
- § 29 a Sozialzuschlag
- § 29 b Kinderzuschlag
- § 30 Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren
- § 31 Nicht voll leistungsfähige Angestellte
- § 32 (gestrichen)
- § 33 Zulagen
- § 33 a Wechselschicht- und Schichtzulagen
- § 34 Vergütung Nichtvollbeschäftigter
- § 35 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung
- § 36 Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

Abschnitt VIII

Sozialbezüge

- § 37 Krankenbezüge
- § 37 a Anzeige- und Nachweispflichten
- § 38 Forderungsübergang bei Dritthaftung
- § 39 Jubiläumszuwendungen
- § 40 Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen
- § 41 Sterbegeld

Abschnitt IX

Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld)

- § 42 Reisekostenvergütung
- § 43 Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen
- § 44 Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld)
- § 45 (gestrichen)

Abschnitt X

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- § 46 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Abschnitt XI

Urlaub, Arbeitsbefreiung

- § 47 Erholungsurlaub
- § 48 Dauer des Erholungsurlaubs
- § 48 a Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit
- § 49 Zusatzurlaub
- § 50 Sonderurlaub
- § 51 Urlaubsabgeltung
- § 52 Arbeitsbefreiung
- § 52 a Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

Abschnitt XII

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 53 Ordentliche Kündigung

- § 54 Außerordentliche Kündigung
- § 55 Unkündbare Angestellte
- § 56 Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit
- § 57 Schriftform der Kündigung
- § 58 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung
- § 59 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- § 60 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung
- § 61 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

Abschnitt XIII

Übergangsgeld

- § 62 Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes
- § 63 Bemessung des Übergangsgeldes
- § 64 Auszahlung des Übergangsgeldes

Abschnitt XIV

Besondere Vorschriften

- § 65 Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)
- § 66 Schutzbekleidung
- § 67 Dienstkleidung
- § 68 Sachleistungen
- § 69 Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
- § 70 Ausschlussfrist

Abschnitt XV

Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 71 Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen
- § 72 (gestrichen)
- § 73 (gestrichen)
- § 74 Inkrafttreten...des Tarifvertrages

Anlage 1 a	Allgemeiner Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF (AVGP. BAT-KF)
Anlage 1 b	Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF für Angestellte im Pflegedienst (PVGP. BAT-KF)
Anlage 1 c	Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF für Angestellte in besonderen Arbeitsbereichen (BAVGP. BAT-KF)
Anlage 1 d	Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen
Anlage 2 a	Sonderregelungen für Angestellte in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen (SR 2 a BAT-KF)
Anlage 2 b	Sonderregelungen für Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2 a fallen (SR 2 b BAT-KF)
Anlage 2 c	Sonderregelungen für Ärzte und Zahnärzte an den in den Sonderregelungen 2 a und 2 b genannten Anstalten und Heimen (SR 2 c BAT-KF)
Anlage 2 II	Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 II BAT-KF)
Anlage 2 m	Sonderregelungen für Angestellte als Bibliothekare (SR 2 m BAT-KF)
Anlage 2 y	Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2 y BAT-KF)
Anlage 3 a	Sonderregelungen für Angestellte als Kirchenmusiker (SR 3 a BAT-KF)
Anlage 3 b	Sonderregelungen für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder besonderer Regelung Freizeiten durchführen (SR 3 b BAT-KF)
Anlage 3 c	Sonderregelungen für Angestellte als Internatserzieher (SR 3 c BAT-KF)
Anlage 4	Bundes-Angestelltentarifvertrag (Anlage 4 zu § 15 Abs. 5)

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1¹

Allgemeiner Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Mitarbeiter, die im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Angestellte).

(2) ¹Mit Mitarbeitern in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit kann im Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass sie als Angestellte nach diesem Tarifvertrag beschäftigt werden, wenn ihre Tätigkeit im Allgemeinen Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF oder im Pflegepersonal-Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF (Anlagen 1a und 1b) aufgeführt sind. ²Sie sind als Angestellte gemäß Satz 1 zu beschäftigen, wenn ihre Tätigkeit in den Vergütungsgruppenplänen zum BAT-KF für Angestellte in besonderen Arbeitsbereichen (Anlage 1 c) oder für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen (Anlage 1 d) aufgeführt ist.

§ 2²

Sonderregelungen

(1) ¹Für Angestellte

- a) in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen,
- b) in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelung 2 a fallen,
- c) als Ärzte und Zahnärzte an den in den Sonderregelungen 2 a und 2 b genannten Anstalten und Heimen,
- d) bis k) ...,
- I I) als Lehrkräfte,
- I II) ...,

¹ § 1 Abs. 3 angefügt durch ARR vom 30. August 1995, Abs. 2 geändert durch ARR vom 5. Oktober 2001, Abs. 2 S. 2 angefügt durch ARR v. 6. Dezember 2001, Abs. 2 neu gefasst durch ARR vom 19. April 2002; § 1 Abs. 2 S. 2 neu gefasst durch die Arbeitsrechtsregelung für die Beschäftigten in Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten der Arbeits- und Berufsförderung sowie Integrationsfirmen vom 12. Mai 2005

² § 2 Abs. 1 geändert durch ARR vom 6. Mai 1987 und 10. Juni 1998, Abs. 2 geändert durch ARR vom 25. März 1992, Abs. 2 Unterabs. 2 angefügt durch ARR vom 22. Januar 2003.

- m) als Bibliothekare ...,
- n) bis x) ...,
- y) als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und als Aushilfsangestellte,
- z 1) bis z 2) ...

gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen der Anlage 2. ²Die Sonderregelungen sind Bestandteile des BAT-KF.

(2) ¹Für Angestellte

- a) als Kirchenmusiker und Küster,
- b) die Freizeiten durchführen,
- c) als Internatserzieher,

gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen der Anlage 3. ²Die Sonderregelungen sind Bestandteile dieses Tarifvertrages.

³Im 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 Küster, Kirchenmusiker, Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge, Diakonie und Bildungsarbeit sowie weitere Angestellte geregelt sind, in der jeweils geltenden Fassung.

§ 3¹

Ausnahmen vom Geltungsbereich

¹Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) bis c) ..
- d) Angestellte,
 - aa) die Arbeiten nach § 260 SGB III oder nach den §§ 19 und 20 BSHG oder nach einem entsprechenden öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit verrichten oder
 - bb) für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere Arbeitnehmer (§ 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) gewährt werden,

¹ § 3 Satz 1 Buchst. q neu gefasst Protokollnotiz zu Buchst. q angefügt durch ARR vom 21. Januar 1988, Buchst. d geändert durch ARR vom 23. März 1988, Protokollnotiz zu Buchst. q geändert durch ARR vom 23. Februar 1989, Buchst. n eingefügt, Buchst. q neu gefasst, Protokollnotiz zu Buchst. n eingefügt, Protokollnotiz zu Buchst. q gestrichen durch ARR vom 10. September 1991, Buchst. q gestrichen durch ARR vom 22. Juni 1994, Buchst. n geändert durch ARR vom 30. Oktober 1996, Satz 1 Buchst. d neu gefasst, Buchst. n geändert, Protokollnotiz zu Buchst. n gestrichen durch ARR vom 23. September 1998, Buchst. n gestrichen durch ARR vom 19. Juni 2002.

- e) ...,
- f) Personen, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
- g) Lektoren, 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,
- h) Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehende Vergütung erhalten,
- i) leitende Ärzte (Chefärzte) und sonstige vergleichbare leitende Angestellte, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden,
- k) bis m) ...,
- n) (gestrichen)
- o) /p ...,
- q) gestrichen
- r) bis x) ...

2Ausgenommen sind ferner

- a) Pfarrer, Pastoren im Hilfsdienst, Pfarrvikare, Prediger, Gemeindemissionare und Vikare, die im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden,
- b) 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.

Protokollnotiz zu Buchstabe h:

Eine über die höchste Vergütungsgruppe hinausgehende Vergütung ist eine monatliche Vergütung die höher ist als die monatliche Vergütung, die dem Angestellten beim Wirk-samwerden des Arbeitsvertrages nach § 26 in der Vergütungsgruppe I zustehen würde.

Abschnitt II

Arbeitsvertrag

§ 4¹

Schriftform, Nebenabreden

(1) ¹Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Angestellten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

²Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ³Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

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

§ 5²

Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Angestellte im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden³ bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt wird.

Abschnitt III

Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 6

Gelöbnis

(wird nicht angewendet)

¹ § 4 Abs. 1 und Abs. 2 geändert durch ARR vom 10. September 1991.

² § 5 geändert durch ARR vom 10. September 1991 und 9. September 1992, Satz 2 gestrichen durch ARR vom 30. Oktober 1996.

³ Nr. 1500

§ 7¹**Ärztliche Untersuchung**

(1) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) ¹Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Angestellte dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. ²Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) ¹Angestellte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. ²Angestellte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.

(4) ¹Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber. ²Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Angestellten auf seinen Antrag bekannt zu geben.

§ 8²**Allgemeine Pflichten**

(1) 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 Mitarbeiter zur Erfüllung dieses Auftrags bei. ³Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben. ⁴Es wird von ihnen erwartet, dass sie die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

(2) ¹Der Angestellte ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. ²Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. ³Der Angestellte hat Anordnungen, deren Ausführung – ihm erkennbar – den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.

(3) Umfang und Art der Dienstpflichten der kirchlichen Mitarbeiter ergeben sich im übrigen außer aus dem Arbeitsvertrag aus den kirchlichen Gesetzen, Ordnungen und sonstigen Bestimmungen.

¹ § 7 Abs. 3 und 4 geändert durch ARR vom 10. September 1991, Abs. 2 Satz 1 geändert durch ARR vom 19. April 2002.

² § 8 Abs. 1 Satz 4 neu gefasst durch ARR vom 6. Mai 1987.

§ 9

Schweigepflicht

- (1) Der Angestellte hat über Angelegenheiten der Verwaltung oder des Betriebes, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (2) ¹Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Angestellte von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. ²Diesem Verbot unterliegen die Angestellten bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch gesetzliche oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.
- (3) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes herauszugeben.
- (4) Der Angestellte hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 10

Belohnungen und Geschenke

- (1) Der Angestellte darf Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.
- (2) Werden dem Angestellten Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

§ 11¹

Nebentätigkeit

Für die Nebentätigkeit des Angestellten finden die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen² sinngemäß Anwendung.

¹ § 11 geändert durch ARR vom 17. August 1989 und 9. September 1992, Satz 2 gestrichen durch ARR vom 5. Oktober 2001.

² Siehe die §§ 43 bis 48 des Kirchenbeamtengesetzes (Nr. 560).

§ 12¹**Versetzung, Abordnung, Zuweisung**

- (1) ¹Der Angestellte kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. ²Soll der Angestellte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.
- (2) ¹Dem Angestellten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs des BAT-KF oder bei einer anderen öffentlichen oder kirchlichen Einrichtung zugewiesen werden. ²Die Rechtsstellung des Angestellten bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen ... von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird.
- (3) Während der Probezeit (§ 5) darf der Angestellte ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

§ 13²**Personalakten**

- (1) ¹Der Angestellte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. ²Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. ³Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. ⁴Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.
- (2) ¹Der Angestellte muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. ²Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (3) Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

¹ § 12 Überschrift geändert und Absatz 2 eingefügt durch ARR vom 10. September 1991, Abs. 2 Satz 1 geändert durch ARR vom 19. April 2002.

² Protokollnotiz neu gefasst durch ARR vom 10. September 1991.

§ 14**Haftung**

Für die Schadenshaftung des Angestellten finden die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften¹ entsprechende Anwendung.

Abschnitt IV**Arbeitszeit****§ 15²****Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) 1Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 ½ Stunden wöchentlich. 2Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr zugrunde zu legen. 3Für Fehltage (Urlaub, unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsbefreiung nach § 52 oder anderen entsprechenden Regelungen) wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit des Angestellten angerechnet. 4Ein Zeitguthaben bzw. eine Zeitunterschreitung von höchstens 100 Stunden kann in das nächste Kalenderjahr übertragen werden. 5Die darüber hinausgehenden Stunden des tatsächlichen Zeitguthabens des Angestellten werden mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet. 6Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitguthaben ganz oder teilweise durch Vergütung (§ 26) einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen oder durch zusammenhängende Freizeit unter Fortzahlung dieser Bezüge auszugleichen.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

- a) bis zu zehn Stunden täglich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,
- b) bis zu elf Stunden täglich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden fällt,

¹ Siehe § 34 des Kirchenbeamtengesetzes (Nr. 560).

² § 15 Abs. 1 Satz 1 geändert, Unterabs. 2 eingefügt, Abs. 2 neu gefasst durch ARR vom 8. September 1988, Abs. 6 Unterabs. 1 Satz 3 geändert, Abs. 8 Unterabs. 1, 3 und 5 neu gefasst, Protokollnotiz zu Abs. 8 angefügt durch ARR vom 28. Februar 1990, Protokollnotiz zu Abs. 7 neu gefasst durch ARR vom 3. Dezember 1990 Abs. 6 geändert, a bis c eingefügt durch ARR vom 10. September 1991, Abs. 1 Satz 1 geändert, Satz 3 gestrichen durch ARR vom 22. Juni 1994, Abs. 2 und 3 neu gefasst durch ARR vom 30. November 1995, Abs. 1 und 2 geändert, Protokollnotiz zu Abs. 1 eingefügt durch ARR vom 31. Juli 1996, Abs. 2 und 3 neu gefasst, Abs. 4a und 6d eingefügt durch ARR vom 4. September 1996, Abs. 1 neu gefasst, Abs. 6a und 6b geändert, Protokollnotiz zu Abs. 1 neu gefasst durch ARR vom 11. Juni 1997, Protokollnotiz zu Abs. 7 neu gefasst durch ARR vom 23. September 1998, Abs. 5 geändert, Protokollnotiz zu Abs. 5 gestrichen durch ARR vom 23. Januar 2004., Abs. 2 geändert, Abs. 3 und 4 gestrichen, Abs. 6 d und 6 e eingefügt durch ARR vom 22. November 2006 (alle Änderungen sind befristet ohne Nachwirkung für den Zeitraum vom 01.01.2007 – 31.12.2007); § 15 Abs. 6e Unterabs. 2 eingefügt durch ARR zur Änderung des BAT-KF vom 23. Mai 2007; § 15 Abs. 6 e Unterabs. 2 geändert durch ARR zur Änderung des BAT-KF vom 19. Juni 2007.

c) bis zu zwölf Stunden täglich, wenn der Angestellte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten, jedoch nicht auf mehr als durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich.

(3) (gestrichen).

(4) (gestrichen).

(4a) ¹Ruhepausen können in Schichtbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. ²Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Angestellten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. ³Die 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.

(5) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 4 zulässig.

(6) ¹In Verwaltungen/Verwaltungsteilen bzw. Betrieben/Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nacharbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

²Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. 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 die Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1) gezahlt.

⁵Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Angestellten durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(6a) ¹Der Angestellte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). ²Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

³Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet. ⁴Die Bewertung darf 15 v. H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v. H. nicht unterschreiten.

5Anstelle der Zahlung der Überstundenvergütung können mit Zustimmung des Angestellten die nach Satz 3 errechneten Stunden als Arbeitszeit gutgeschrieben werden; für den in der Überstundenvergütung enthaltenen Zeitzuschlag findet § 35 Abs. 5 entsprechend Anwendung.

(6b) 1Der Angestellte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). 2Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

3Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet.

4Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. 5Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. 6Wird der Angestellte während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

7Anstelle der Zahlung der Überstundenvergütung können mit Zustimmung des Angestellten die nach Satz 3 bis 6 errechneten Stunden als Arbeitszeit gutgeschrieben werden; für den in der Überstundenvergütung enthaltenen Zeitzuschlag findet § 35 Abs. 5 entsprechend Anwendung.

(6c) Zur Feststellung des Umfangs der Arbeitsleistung während des Bereitschaftsdienstes kann der Arbeitgeber verlangen, dass der Angestellte Aufzeichnungen über seine Tätigkeit führt.

(6d) 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 gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz und
- ggf. daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes voraus.

(6e) 1Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann unter den Voraussetzungen einer

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
 - Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitszeitschutzgesetz 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.

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.

(6f) 1Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann mit schriftlicher Zustimmung des Angestellten im Rahmen des § 7 Absatz 2 a und Absatz 7 Arbeitszeitgesetz und innerhalb der Grenzwerte nach Absatz 6 e eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. 2Die wöchentliche Arbeitszeit darf durchschnittlich im Kalenderjahr bis zu 60 Stunden betragen.

(7) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz.

(8) 1Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

2Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

3Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Abs. 2) und Samstagen.

4Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder auf Grund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

5Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

6Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Angestellte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. 7Wechselschichten sind wechselnde Arbeitschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Für die Durchführung sogenannter Sabbatjahrm Modelle können von Absatz 1 abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfasst z. B. den Verwaltungs-/Betriebsbereich in dem Gebäude/Gebäudeteil, in dem der Angestellte arbeitet.

Protokollnotiz zu Absatz 8:

Die kirchlich überlieferte Zählung, wonach der Sonntag der erste Tag der Woche ist, wird von dieser arbeitsrechtlichen Regelung nicht berührt.

§ 15 a¹ **(gestrichen)**

§ 15 b² **Teilzeitbeschäftigung**

(1) ¹Mit vollbeschäftigten Angestellten soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 und die Sonderregelungen hierzu) vereinbart werden, 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 Unterabsatz 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.

(2) Vollbeschäftigte Angestellte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Angestellten auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Angestellte bei späterer Beset-

¹ § 15 a Abs. 1 und 3 geändert, Abs. 5 angefügt durch ARR vom 4. September 1996, § 15 a gestrichen durch ARR vom 26. März 2003 mit Wirkung vom 1. Januar 2005.

² § 15 b eingefügt durch ARR vom 22. Juni 1994.

zung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 16¹

Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

(1) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

(2) ¹Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. ²Dem Angestellten, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Angestellte, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für den Angestellten geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag oder bei Angestellten deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für den Angestellten regelmäßigen arbeitsfreien Tag.

§ 16 a

Nichtdienstplanmäßige Arbeit

(1) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.

(2) ¹Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Vergütungsberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. ²Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

¹ § 16 Abs. 2 Satz 3 neu gefasst durch ARR vom 28. Februar 1990, gestrichen durch ARR vom 10. September 1991, Abs. 2 Satz 1 neu gefasst, Protokollnotiz zu Abs. 2 angefügt durch ARR vom 4. September 1996.

³Voraussetzung für die Anwendung des Unterabsatzes 1 ist bei Angestellten, die innerhalb der Verwaltung oder des Betriebes wohnen, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes erbracht wird.

⁴Unterabsatz 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Angestellten nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

§ 17¹

Überstunden

(1) ¹Überstunden sind die Arbeitsstunden, die der Angestellte über den dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Umfang hinaus geleistet hat, soweit sie die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Woche überschreiten und später als am Vorvortag angeordnet sind. ²Sie werden als Arbeitszeit im Sinne von § 15 Abs. 1 angerechnet. ³Im übrigen wird der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt, soweit nicht § 35 Abs. 5 angewendet wird.

⁴Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Angestellten zu verteilen.

⁵Die im Rahmen des § 15 Abs. 3 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 15 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsabrechnung als Überstunden.

(2) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

³Muss bei eintägigen Dienstreisen von Angestellten, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit geleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeit mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

(3) ¹Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. ²Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.

¹ § 17 Abs. 5 Satz 1 neu gefasst durch ARR vom 6. Mai 1987, Abs. 1 geändert Abs. 3 und 5 bis 7 gestrichen, bisheriger Abs. 4 umbenannt in Abs. 3 durch ARR vom 11. Juni 1997.

§ 18¹**Arbeitsversäumnis**

- (1) ¹Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. ²Persönliche Angelegenheiten hat der Angestellte unbeschadet des § 52 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) ¹Der Angestellte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. ²Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. ³Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

Abschnitt V**Beschäftigungszeit, Dienstzeit****§ 19²****Beschäftigungszeit**

- (1) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.
- ²Ist der Angestellte aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sein denn, dass er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.
- (2) ¹Übernimmt ein Arbeitgeber eine Dienststelle oder geschlossene Teile einer solchen von einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag oder dem BAT-O erfasst wird oder einen dieser Tarifverträge oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, so werden die bei der Dienststelle bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Absatzes 1 als Beschäftigungszeit angerechnet.
- ²Unterabsatz 1 gilt auch bei der Übernahme einer Dienststelle oder geschlossener Teile einer solchen von einem kirchlichen Arbeitgeber im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe d.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte, jedoch nicht für Ehrenbeamte und für Beamte, die nur nebenbei beschäftigt werden.

¹ § 18 Abs. 3 gestrichen durch ARR vom 30. August 1995.

² § 19 Abs. 1 Satz 2 neu gefasst durch ARR vom 21. Januar 1988, Abs. 1 und 2 geändert durch ARR vom 10. September 1991, Abs. 2 geändert durch ARR vom 9. September 1992 und vom 19. März 1993, Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 gestrichen durch ARR vom 22. Juni 1994, Abs. 1 Satz 2 gestrichen durch ARR vom 19. Juni 2002.

(4) Andere als in Absatz 1 und 2 genannte Zeiten dürfen von den kirchlichen Körperschaften des öffentlichen Rechts nur mit Zustimmung des Landeskirchenamtes angerechnet werden.

§ 20¹

Dienstzeit

(1) ¹Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit (§ 19) und die nach den Absätzen 2 bis 6 angerechneten Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind.

(2) ¹Anzurechnen sind die Zeiten einer nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeitsverhältnis verbrachten Tätigkeit

- a) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehören,
- b) bei kommunalen Spitzenverbänden,
- c) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag, den BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
- d) bei Arbeitgebern und Dienstherren, die zu den den Arbeitsgemeinschaften christlicher Kirchen in Deutschland angehörenden Kirchen und Gemeinschaften oder ihren Werken oder den diesen angeschlossenen Einrichtungen ohne Rücksicht auf deren Rechtsform gehören.

²Volksdeutschen, Vertriebenen und Umsiedlern sind Zeiten gleichartiger Tätigkeit im Dienste eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Herkunftsland in sinngemäßer Anwendung des Satzes 1 anzurechnen.

(3) ¹Die in Absatz 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat, oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet worden ist. ²Dies gilt nicht, wenn der Angestellte im Anschluss an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers oder zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes im Sinne des Absatzes 2 übergetreten ist oder wenn er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde. ³Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.

¹ § 20 Abs. 1 Satz 2 angefügt, Abs. 2 Buchst. d bis g gestrichen, Buchst. h in d geändert, Abs. 6 neu gefasst, Protokollnotiz zu Abs. 6 gestrichen durch ARR vom 10. September 1991, Abs. 2 Buchstaben a und c geändert, Abs. 4 gestrichen durch ARR vom 19. März 1993, Abs. 1 Satz 2 geändert durch ARR vom 22. Juni 1994, Abs. 2 und Protokollnotiz zu Abs. 2 geändert durch ARR vom 19. April 2002, Abs. 1 Satz 2 gestrichen durch ARR vom 19. Juni 2002.

(4) ...

(5) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(6) Anzurechnen sind ferner

- a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,
- b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchstabe a anzurechnen sind; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Buchstaben a und c:

Maßgebend für die Mitgliedschaft bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder oder der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bzw. die Anwendung eines Tarifvertrages wesentlich gleichen Inhalts ist der Einstellungstag des Angestellten.

§ 21

Ausschlussfrist

1Der Angestellte hat die anrechnungsfähige Beschäftigungs- und Dienstzeit innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Arbeitgeber nachzuweisen. 2Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. 3Kann der Nachweis aus einem vom Angestellten nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag angemessen zu verlängern.

Abschnitt VI

Eingruppierung

§ 22¹

Eingruppierung

(1) 1Die Eingruppierung des Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF, des Pflegepersonal-Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF, des Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF für Angestellte in besonderen Arbeitsbereichen, oder des Vergütungsgruppenplans für Stammkräfte in

¹ § 22 Abs. 1 Satz 1 neu gefasst durch ARR vom 5. Oktober 2001; § 22 Abs. 1 Satz 1 neu gefasst durch die Arbeitsrechtsregelung für die Beschäftigten in Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten der Arbeits- und Berufsförderung sowie Integrationsfirmen vom 12. Mai 2005.

Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen (Anlagen 1 a, 1 b, 1 c, 1 d). ²Der Angestellte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

(2) ¹Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

²Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe 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 des Angestellten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) Die Vergütungsgruppe des Angestellten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

- 1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschiftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Eintragung in das Grundbuch, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf Wohngeld, Festsetzung einer Leistung nach dem Bundessozialhilfegesetz). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.*
- 2. Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe.*

§ 23**Eingruppierung in besonderen Fällen**

1Ist dem Angestellten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat der Angestellte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert. 2Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.

3Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. 4Bei einer längeren Unterbrechung oder einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

5Wird dem Angestellten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht, gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.

§ 23 a¹**Bewährungsaufstieg ...**

(wird nicht angewendet)

§ 23 b²**Fallgruppenaufstieg**

(1) Soweit Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen) der Vergütungsgruppenpläne zum BAT-KF einen Aufstieg (z. B. Bewährungsaufstieg, Tätigkeitsaufstieg) vorsehen, gilt für die Erfüllung der Bewährungszeit und der Zeit einer Tätigkeit folgendes:

1. 1Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. 2Maßgebend ist hierbei die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Angestellte eingruppiert ist.

1 § 23 a wird nicht mehr angewendet (siehe ARR zur Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Mitarbeiter vom 9. September 1992).

2 § 23 b eingefügt durch ARR vom 21. Januar 1988, geändert durch ARR vom 10. September 1991, neu gefasst durch ARR vom 10. September 1992, neu gefasst durch ARR vom 9. September 1992, Abs. 1 geändert durch ARR vom 2. September 1993, Abs. 1 Nr. 3 geändert durch ARR vom 13. April 1994, Abs. 1 Nr. 6 neu gefasst durch ARR vom 22. Juni 1994, Abs. 1 Nr. 5 Buchst. a, b und d geändert durch ARR vom 30. August 1995, Abs. 1 Nr. 5 geändert durch ARR vom 29. Oktober 1998, Abs. 1 geändert durch ARR vom 19. April 2002, Abs. 1 Nr. 6 Satz 2 gestrichen durch ARR vom 19. Juni 2002.

2. In den Fällen des § 23 beginnt die Bewährungszeit bzw. die Zeit einer Tätigkeit in der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstieges aufrücken kann, an dem Tage, von dem an er auf Grund dieser Vorschrift in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert ist.
3. 1Die vorgeschriebene Bewährungszeit bzw. die Zeit einer Tätigkeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. 2Sie kann auch bei anderen kirchlichen Arbeitgebern im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 1 zurückgelegt sein. 3Sie kann auch zurückgelegt sein bei
 - a) anderen Arbeitgebern, die vom BAT erfasst werden,
 - b) anderen Arbeitgebern, die für die Eingruppierung und Vergütung ihrer Angestellten die Eingruppierungs- und Vergütungsregelungen der Abschnitte VI und VII des BAT oder andere ihnen im wesentlichen gleiche Regelungen anwenden, mit Ausnahme der Arbeitgeber nach Buchstabe c,
 - c) anderen Arbeitgebern, die für die Eingruppierung und Vergütung ihrer Angestellten die Eingruppierungs- und Vergütungsregelungen der Abschnitte VI und VII des BAT-O oder andere ihnen im wesentlichen gleiche Regelungen anwenden, soweit sie die Anrechnung von Zeiten entsprechend ihren Regelungen vorsehen.4Maßgebend dafür, ob die in Satz 3 Buchst. a, b und c genannten Arbeitgeber vom BAT erfasst werden bzw. die angegebenen Arbeitsrechtsregelungen anwenden, ist der Einstellungstag des Angestellten.
4. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit bzw. Zeit einer Tätigkeit werden die Zeiten angerechnet, während derer der Angestellte
 - a) in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,
 - b) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstieges aufrücken kann,
 - c) noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstieges aufrückt, während derer er aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 24 erhalten hat.
5. 1Zeiten einer Unterbrechung der Tätigkeit werden auf die vorgeschriebene Bewährungszeit bzw. Zeit einer Tätigkeit nicht angerechnet. 2Abweichend davon werden angerechnet Zeiten
 - a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49 und nach dem SGB IX,
 - b) eines Sonderurlaubs nach § 50 Absatz 1 in der bis zum 31. Oktober 1995 geltenden Fassung,

- c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,
 - d) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Absatz 1 bzw. § 71 Absatz 1 bis zu 26 Wochen, in den Fällen des § 37 Absatz 4 Unterabsatz 3 bzw. § 71 Absatz 4 Unterabsatz 3 bis zu 28 Wochen,
 - e) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz.
6. Zeiten, in denen der Angestellte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt war, werden voll angerechnet.
- (2) für die Erfüllung der Bewährungszeit und der Zeit einer Tätigkeit, die für die Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage vorgeschrieben sind, gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 24¹

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird dem Angestellten vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält 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) ¹Wird dem Angestellten vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. ²Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. ³Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Absatz 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.
- (3) ¹Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen der Vergütung, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wäre, und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.
- ²Zu den Vergütungen im Sinne des Satzes 1 gehören
- a) die Grundvergütung,
 - b) der Ortszuschlag,

¹ § 24 Abs. 3 Unterabs. 2 Buchstabe c gestrichen, Buchstabe d umbenannt in Buchstabe c durch ARR vom 6. Mai 1987.

c) Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33.

(4) Der Angestellte, der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub solange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

§ 25

Prüfungserfordernis im Vka-Bereich

(wird nicht angewendet)

Abschnitt VII

Vergütung

§ 26¹

Bestandteile der Vergütung

(1) 1Vergütung für die unter die Anlagen 1 a und 1 b fallenden Angestellten besteht aus der Grundvergütung und dem Ortszuschlag. 2Die Vergütung der unter die Anlage 1 c fallenden Angestellten besteht aus der Grundvergütung und dem Sozialzuschlag. 3Die Vergütung der unter Anlage 1 d fallenden Angestellten besteht aus der Grundvergütung und einem Kinderzuschlag.

(2) Unter die Anlagen 1 a und 1 b fallende Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten an Stelle der Grundvergütung und des Ortszuschlags eine Gesamtvergütung.

(3) Die Beträge der Grundvergütung, des Ortszuschlags, des Sozialzuschlags und des Kinderzuschlags werden in der Ordnung für die Vergütung der kirchlichen Angestellten² festgelegt.

(4) 1Beträgt die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als acht Stunden kann die Vergütung unter Zugrundelegung der nach den nachstehenden Bestimmungen durchschnittlich zu erwartenden Vergütung für einen im Arbeitsvertrag zu vereinbarenden Zeitraum pauschaliert werden. 2Die pauschalierte Vergütung ist nach Ablauf des vereinbarten Zeitraums für einen anschließenden, ebenfalls arbeitsvertraglich zu vereinbarenden Zeitraum an die eingetretene und zu erwartende Entwicklung anzupassen.

¹ § 26 Abs. 1 neu gefasst durch ARR vom 6. Mai 1987, Abs. 3 neu gefasst durch ARR v. 9. September 1992, erneut neu gefasst durch ARR vom 5. Oktober 2001, Abs. 4 angefügt durch ARR vom 19. Juni 2002; § 26 Abs. 1 und 3 geändert durch die Arbeitsrechtsregelung für die Beschäftigten in Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten der Arbeits- und Berufsförderung sowie Integrationsfirmen vom 12. Mai 2005.

² Nr. 1200

§ 26 a¹**Stufen für die Grundvergütungen der unter die Anlagen 1 a und 1 b fallenden Angestellten**

In der Ordnung für die Vergütung der kirchlichen Angestellten sind die Grundvergütungen für die unter die Anlagen 1 a und 1 b fallenden Angestellten in Stufen festzusetzen.

§ 27²**Grundvergütung****A. Angestellte, die unter die Anlage 1 a fallen**

(1) ¹Vom Beginn des Monats an, in dem ein Angestellter der Vergütungsgruppen X bis III das 21. Lebensjahr, der Vergütungsgruppen II bis I das 23. Lebensjahr vollendet, erhält er die Anfangsgrundvergütung (1. Stufe) seiner Vergütungsgruppe. ²Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(2) ¹Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, deren Satz mindestens um den Garantiebetrags höher ist als seine bisherige Grundvergütung, höchstens jedoch die Endgrundvergütung (letzte Stufe) der Aufrückungsgruppe, bei einer Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe II jedoch die Grundvergütung der nächstniedrigeren Stufe, mindestens aber die Anfangsgrundvergütung (1. Stufe). ²Garantiebetrags im Sinne des Satzes 1 ist der Unterschiedsbetrags zwischen den Anfangsgrundvergütungen (ersten Stufen) der bisherigen Vergütungsgruppe und der Aufrückungsgruppe.

³Wird der Angestellte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Vergütungsgruppe höhergruppiert, so ist die Grundvergütung für jede dazwischen liegende Vergütungsgruppe nach Satz 1 zu berechnen.

⁴Hat ein Angestellter bis zur Höhergruppierung eine persönliche Zulage nach § 24 bezogen und wird er in die Vergütungsgruppe höhergruppiert, nach der die Zulage berechnet war, so erhält er die Grundvergütung, die der Berechnung der Zulage zugrunde gelegt war, wenn diese höher ist als die nach Unterabsatz 1 oder 2 errechnete Grundvergütung.

¹ § 26 a eingefügt durch ARR vom 9. September 1992, geändert durch ARR vom 5. Oktober 2001.

² § 27 Abschnitt A Abs. 6 Unterabs. 1 geändert, Abs. 7 angefügt, Abschnitt B Abs. 3 Unterabs. 4 eingefügt durch ARR vom 21. Januar 1988, Abschnitt A Abs. 7 Satz 2 und Abschnitt B Abs. 3 Unterabs. 4 Satz 2 geändert durch ARR vom 28. Februar 1990, Abschnitt A Abs. 7, Protokollnotiz Nr. 1 zu Abs. 6, Abschnitt B Abs. 3 Unterabs. 4 geändert durch ARR vom 10. September 1991 Abschnitt A neu gefasst durch ARR vom 9. September 1992, Abschnitt A, Abs. 3 und Abschnitt B Abs. 3 geändert durch ARR vom 19. März 1993, Abschnitt A Abs. 3 und Abschnitt B Abs. 3 geändert durch ARR vom 31. Juli 1996, geändert durch ARR vom 5. Oktober 2001, Abschnitt A Abs. 6 und Abschnitt B Abs. 7 eingefügt durch ARR vom 26. März 2003; § 27 Abschnitt E eingefügt durch ARR für die Beschäftigten in Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktiminitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten der Arbeits- und Berufsförderung sowie Integrationsfirmen vom 12. Mai 2005.

5 Würde dem Angestellten als Neueingestelltem nach Absatz 3 Unterabs. 1 eine höhere als die nach Unterabs. 1 oder 2 errechnete Grundvergütung zustehen, so erhält er die Grundvergütung nach Absatz 3 Unterabs. 1.

6 Fällt der Zeitpunkt einer Steigerung (Absatz 1 Satz 2) mit dem einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Steigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen.

7 Nach der Höhergruppierung erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(3) 1 Der Angestellte, der bei der Einstellung das 21. bzw. 23. Lebensjahr überschritten hat, erhält die Grundvergütung der nächstniedrigeren Stufe als der Stufe, die er zu erhalten hätte, wenn er seit Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres in der unmittelbar unter der Anstellungsgruppe liegenden Vergütungsgruppe beschäftigt und am Tage der Einstellung höhergruppiert worden wäre, mindestens jedoch die Anfangsgrundvergütung (1. Stufe) der Anstellungsgruppe. 2 Bei Einstellung in die Vergütungsgruppe X erhält der Angestellte die Grundvergütung der Stufe, die er erreicht hätte, wenn er seit Vollendung des 21. Lebensjahres in dieser Vergütungsgruppe beschäftigt worden wäre.

3 Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne von § 23 b Abs. 1 Nr. 3 eingestellt, so erhält er

- a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe,
 - aa) wenn seine bisherige Grundvergütung nach diesem Abschnitt oder nach § 27 Abschnitt A BAT-O in der für den Bereich der VKA geltenden Fassung oder einer vergleichbaren Regelung bemessen war, die Grundvergütung der Stufe, die er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte,
 - bb) wenn seine bisherige Grundvergütung nach § 27 Abschn. A dieses Tarifvertrages oder des BAT-O in der jeweils für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder geltenden Fassung oder nach einer vergleichbaren Regelung bemessen war, die Grundvergütung der Stufe, deren Satz mindestens der Grundvergütung entspricht, die er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte, mindestens jedoch die nach Unterabsatz 1 zustehende Grundvergütung,
- b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre,
- c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine

Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

⁴Wird der Angestellte auf Grund des § 59 Abs. 5 wieder eingestellt, so erhält er

- a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die für ihn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend war, mindestens jedoch die nach Unterabsatz 1 zustehende Grundvergütung,
- b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre,
- c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

⁵Nach der Einstellung erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

⁶Der Angestellte, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grund geruht hat, erhält die Grundvergütung, die sich für ihn nach Unterabsatz 3 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tage des Beginns der Beurlaubung oder des Ruhens vorangegangen ist, geendet hätte. ⁷Satz 1 dieses Unterabsatzes gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 50 Abs. 3 Satz 2 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird. ⁸Unterabsatz 4 gilt entsprechend.

⁹Die Unterabsätze 2, 4 und 5 gelten entsprechend bei der Wiedereinstellung von Angestellten, die für die jahreszeitlich begrenzte, regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit eingestellt werden (Saisonangestellte).

(4) ¹Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der Herabgruppierungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, deren Satz mindestens um den Unterschiedsbetrag zwischen den Anfangsgrundvergütungen (ersten Stufen) der Herabgruppierungsgruppe und der bisherigen Vergütungsgruppe niedriger ist als seine bisherige Grundvergütung, bei einer Herabgruppierung in die Vergütungsgruppe III jedoch die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe, höchstens jedoch die Endgrundvergütung (letzte Stufe). ²Wird der Angestellte nicht in die nächstniedrigere, sondern in eine darunter liegende Vergütungsgruppe herabgruppiert, so ist die Grundvergütung für jede dazwischen liegende Vergütungsgruppe nach Satz 1 zu berechnen.

3 Würde dem Angestellten als Neueingestelltem nach Absatz 3 Unterabs. 1 eine höhere als die nach Unterabs. 1 errechnete Grundvergütung zustehen, so erhält er die Grundvergütung nach Absatz 3 Unterabs. 1.

4 Nach der Herabgruppierung erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(5) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstage der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.

(6) 1 An Stelle der Grundvergütung aus der Stufe, die der Angestellte auf Grund eines in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 vollendeten Lebensjahres mit ungerader Zahl erreicht, wird ab dem Monat, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der bisherigen Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe gezahlt.

2 Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 beginnt und der in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Dezember 2004 kein Lebensjahr mit ungerader Zahl mehr vollendet, erhält ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der nächstniedrigeren als der nach Absatz 3 zustehenden Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe.

3 Die Unterabsätze 1 und 2 gelten sinngemäß, wenn der Angestellte höher- oder herabgruppiert wird.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Kein unmittelbarer Anschluss liegt vor, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen im Sinne des Absatzes 3 Unterabs. 2 ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Arbeitsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen den Arbeitsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat.

B. Angestellte, die unter die Anlage 1 b fallen

(1) 1 Vom Beginn des Monats an, in dem der Angestellte das 20. Lebensjahr vollendet, erhält er die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe) seiner Vergütungsgruppe. 2 Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(2) Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.

(3) 1Der Angestellte, der bei der Einstellung das 20. Lebensjahr überschritten hat, erhält die Grundvergütung der nächstniedrigeren Stufe als der Stufe, die er zu erhalten hätte, wenn er seit Vollendung des 20. Lebensjahres in seiner Anstellungsgruppe beschäftigt gewesen wäre, mindestens jedoch die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe).

2Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis, auf das dieser Tarifvertrag oder der BAT-O mit der Anlage 1 b oder eine entsprechende Regelung angewendet worden ist, eingestellt, so erhält er

- a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte, mindestens jedoch die nach Unterabsatz 1 zustehende Grundvergütung;
- b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre;
- c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

3Wird der Angestellte auf Grund des § 59 Abs. 5 wieder eingestellt, so erhält er

- a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die für ihn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend war, mindestens jedoch die nach Unterabsatz 1 zustehende Grundvergütung;
- b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre;
- c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

4Der Angestellte, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält die Grundvergütung, die sich für ihn nach Unterabsatz 3 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tage des Beginns der Beurlaubung oder des Ruhens vorangegangen ist, geendet hätte. 5Satz 1 dieses Unterabsatzes gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes

sowie für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 50 Abs. 3 Satz 2 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird.

„Der Angestellte, der von einem Arbeitgeber in unmittelbarem Anschluss an eine bei ihm auf Grund eines Gestellungsvertrages ausgeübte Tätigkeit eingestellt wird, erhält die Grundvergütung, die er zu erhalten hätte, wenn sein Arbeitsverhältnis bereits bei Beginn der auf dem Gestellungsvertrag beruhenden Tätigkeit begründet worden wäre.

(4) Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der Herabgruppierungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.

(5) In den Fällen der Absätze 2 bis 4 erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(6) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstage der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.

(7) 1An Stelle der Grundvergütung aus der Stufe, die der Angestellte auf Grund eines in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 vollendeten Lebensjahres mit gerader Zahl erreicht, wird ab dem Monat, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit gerader Zahl vollendet, für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der bisherigen Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe gezahlt.

2Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 beginnt und der in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Dezember 2004 kein Lebensjahr mit gerader Zahl mehr vollendet, erhält ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der nächstniedrigeren als der nach Absatz 3 zustehenden Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe.

3Die Unterabsätze 1 und 2 gelten sinngemäß, wenn der Angestellte höher- oder herabgruppiert wird.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Kein unmittelbarer Anschluss liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Angestelltenverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat.

D. Angestellte, die unter die Anlage 1 c fallen

Der unter die Anlage 1 c fallende Angestellte erhält die Grundvergütung seiner Vergütungsgruppe unabhängig von seinem Alter.

E. Angestellte, die unter die Anlage 1 d fallen

- (1) Der unter die Anlage 1 d fallende Angestellte erhält die Vergütung seiner Vergütungsgruppe unabhängig von seinem Alter.
- (2) Der Angestellte mit einer Tätigkeit von weniger als einem Jahr in der jeweiligen Fallgruppe erhält die Grundvergütung nach der Eingangsstufe.
- (3) ¹Nach einem Jahr der Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe erhält er die Vergütung nach der Erfahrungsstufe 1.
²Nach weiteren 5 Jahren erhält er die Grundvergütung nach Erfahrungsstufe 2.
- (4) ¹Im Fall der Höhergruppierung erhält der Angestellte die Grundvergütung 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.

§ 28¹**Grundvergütung der unter die Anlagen 1 a und 1 b fallenden Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren**

¹Angestellte, die das 18. Lebensjahr, jedoch nicht das in § 27 Abschnitt A Absatz 1 bzw. Abschnitt B Absatz 1 bezeichnete Lebensjahr vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie dieses Lebensjahr vollenden, 100 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Absatz 1 bzw. Abschnitt B Absatz 1). ²§ 27 Abschnitt A Absatz 5 bzw. Abschnitt B Absatz 6 gilt entsprechend.

§ 29²**Ortszuschlag der unter die Anlagen 1 a und 1 b fallenden Angestellten****A. Grundlage des Ortszuschlages**

- (1) Die Höhe des Ortszuschlages richtet sich nach der Tarifklasse, der die Vergütungsgruppe des Angestellten zugeteilt ist (Absatz 2), und nach der Stufe, die den Familienverhältnissen des Angestellten entspricht (Abschnitt B).

¹ § 28 neu gefasst durch ARR vom 9. September 1992 und ARR vom 30. August 1995, Überschrift geändert durch ARR vom 5. Oktober 2001.

² § 29 Abschnitt B Abs. 9 geändert durch ARR vom 8. September 1988, Abschnitt A Abs. 2 geändert durch ARR vom 17. August 1989, Abschnitt B Abs. 7 Unterabs. 1 geändert durch ARR vom 10. September 1991, Abschnitt A Abs. 2 geändert durch ARR vom 9. September 1992, Abschnitt B Abs. 9 geändert durch ARR vom 13. April 1994, Abschnitt B Abs. 3, 4 und 6 geändert, Protokollnotiz 1 geändert durch ARR vom 31. Juli 1996, Überschrift geändert durch ARR vom 5. Oktober 2001, Abschnitt B Abs. 2, 5 bis 7 geändert, Protokollnotiz 2 und 3 gestrichen durch ARR vom 19. April 2002.

(2) Es gehören zur

Tarifklasse	die Vergütungsgruppen
Ib	I bis II Kr. XIII,
Ic	III bis Vb Kr. XII bis Kr. VII,
II	Vc bis X Kr. VI bis Kr. I.

B. Stufen des Ortszuschlages

(1) Zur Stufe 1 gehören die ledigen und die geschiedenen Angestellten sowie Angestellte, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist.

(2) 1Zur Stufe 2 gehören

1. verheiratete Angestellte,
2. verwitwete Angestellte,
3. geschiedene Angestellte und Angestellte, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie aus der Ehe zum Unterhalt verpflichtet sind,
4. andere Angestellte, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihrer Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen. 2Dies gilt bei gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung zur Unterhaltsgewährung nicht, wenn für den Unterhalt der aufgenommenen Person Mittel zur Verfügung stehen, die, bei einem Kind einschließlich des gewährten Kindergeldes und des kinderbezogenen Teils des Ortszuschlages, das Sechsfache des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse Ic übersteigen. 3Als in die Wohnung aufgenommen gilt ein Kind auch dann, wenn der Angestellte es auf seine Kosten anderweitig untergebracht hat, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung mit ihm aufgehoben werden soll. 4Beanspruchen mehrere Angestellte im öffentlichen oder kirchlichen Dienst, Anspruchsberechtigte nach § 40 Abs. 1 Nr. 4 BBesG oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst Versorgungsberechtigte wegen der Aufnahme einer anderen Person oder mehrerer anderer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung Ortszuschlag der Stufe 2, Familienzuschlag der Stufe 1 oder eine entsprechende Leistung oder einen tariflichen Verheiratenzuschlag, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für den Angestellten maßgebenden Ortszuschlages nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt.

(3) ¹Zur Stufe 3 und den folgenden Stufen gehören die Angestellten der Stufe 2, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde. ²Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

(4) ¹Angestellte der Stufe 1, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem BKGG zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder 65 EStG oder § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde, erhalten zusätzlich zum Ortszuschlag der Stufe 1 den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 2 und der Stufe, die der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht. ²Absatz 6 gilt entsprechend.

(5) ¹Steht der Ehegatte eines Angestellten als Angestellter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen oder kirchlichen Dienst oder ist er auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und stünde ihm ebenfalls der Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen, der Ortszuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung in Höhe von mindestens der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der höchsten Tarifklasse zu, erhält der Angestellte den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages zur Hälfte; dies gilt auch für die Zeit, für die der Ehegatte Mutterschaftsgeld bezieht. ²§ 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Ehegatten vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder beide Ehegatten mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

(6) ¹Stünde neben dem Angestellten einer anderen Person, die im öffentlichen oder kirchlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, der Familienzuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder der Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zu, wird der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlages dem Angestellten gewährt, wenn und soweit ihm das Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 EStG oder des § 4 BKGG vorrangig zu gewähren wäre; dem Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen stehen der Sozialzuschlag nach den Tarifverträgen für Arbeiter des öffentlichen Dienstes, eine sonstige entsprechende Leistung oder das Mutterschaftsgeld gleich. ²Auf das Kind entfällt derjenige Unterschiedsbetrag, der sich aus der für die Anwendung des EStG oder des BKGG maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt. § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versor-

gungsberechtigt ist oder mehrere Anspruchsberechtigte mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

(7) 1Öffentlicher Dienst im Sinne der Absätze 2, 5 und 6 ist die Tätigkeit im Dienste des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen, ... 2Dem öffentlichen Dienst steht die Tätigkeit im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gleich, an der der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder einer der dort bezeichneten Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. 3Dem öffentlichen Dienst steht ferner gleich die Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts oder die darin oder in Besoldungsgesetzen über Familienzuschläge, Ortszuschläge oder Sozialzuschläge getroffenen Regelungen oder vergleichbare Regelungen anwendet, wenn der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. ...

4Kirchlicher Dienst im Sinne der Absätze 2, 5 und 6 ist eine berufliche Beschäftigung bei einem Arbeitgeber oder Dienstherrn nach § 20 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe d.

5Kirchlicher Dienst im Sinne der Absätze 2, 5 und 6 ist eine berufliche Beschäftigung bei einem Arbeitgeber oder Dienstherrn nach § 20 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe d.

(8) ...

(9) Für die Anwendung der Absätze 5 und 6 gilt § 4 der Kirchenbeamtenbesoldungs- und -versorgungsordnung¹ entsprechend.

Protokollnotizen:

1. *Kinder, für die dem Angestellten auf Grund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder auf Grund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.*
2. *(gestrichen)*
3. *(gestrichen)*
4. *Angestellte, denen für den Monat Dezember 1985 nach § 29 Abschnitt B Abs. 2 Nr. 4 in der bis 31. Dezember 1985 geltenden Fassung Ortszuschlag der Stufe 2 zugestanden hat, erhalten ihn weiter, solange sie die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen und das am 31. Dezember 1985 bestehende Arbeitsverhältnis fortbesteht.*

¹ Nr. 715

C. Änderung des Ortszuschlages

- (1) Der Ortszuschlag einer anderen Tarifklasse wird von demselben Tage an gezahlt wie die Grundvergütung der neuen Vergütungsgruppe.
- (2) 1Der Ortszuschlag einer höheren Stufe wird vom Ersten des Monats an gezahlt, in dem das für die Erhöhung maßgebende Ereignis fällt. 2Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tage vorgelegen haben. 3Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Zahlung von Unterschiedsbeträgen oder Teilen von Unterschiedsbeträgen zwischen den Stufen des Ortszuschlages.

§ 29 a¹**Sozialzuschlag**

1Angestellte, die unter die Anlage 1 c fallen, erhalten als Sozialzuschlag den Betrag, den sie bei Vorliegen der gleichen persönlichen Verhältnisse nach § 29 als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlags der Tarifklasse II erhalten würden: dabei werden die Vergütungsgruppen BA 1 und BA 2 der Vergütungsgruppe X gleichgestellt. 2Ferner erhält der Angestellte bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen den Ehegattenanteil des Ortszuschlags der Tarifklasse II. 3Die Konkurrenzbestimmungen des § 29 Abs. 5, 6 und 9 finden entsprechend Anwendung.

§ 29 b²**Kinderzuschlag**

1Angestellte, die unter die Anlage 1 d fallen, erhalten für jedes Kind, für das sie kindergeldberechtigt sind, monatlich einen Kinderzuschlag. 2Die Konkurrenzbestimmungen des § 29 Abs. 5 und 9 finden keine Anwendung.

§ 30³**Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren**

(1) Unter die Anlagen 1 a und 1 b fallende Angestellte, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Anfangsgrundvergütung und dem Ortszuschlag eines ledigen Angestellten der gleichen Vergütungsgruppe 85 v. H. als Gesamtvergütung.

1 § 29 a eingefügt durch ARR vom 5. Oktober 2001, Satz 2 neu gefasst durch ARR vom 19. April 2002.

2 § 29b eingefügt durch ARR für die Beschäftigten in Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarkttinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten der Arbeits- und Berufsförderung sowie Integrationsfirmen vom 12. Mai 2005

3 § 30 neu gefasst durch ARR vom 30. August 1995, geändert durch ARR vom 5. Oktober 2001.

§ 31¹**Nicht voll leistungsfähige Angestellte**

(1) ¹Mit einem Angestellten, der bei seiner Einstellung nach amtsärztlichem Gutachten mehr als 20 v.H. erwerbsbeschränkt ist und infolgedessen die ihm zu übertragende Arbeit nicht voll auszuführen vermag, kann entsprechend dem Grad seiner Leistungsfähigkeit eine geminderte Vergütung vereinbart werden. ²Der Angestellte soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines voll leistungsfähigen Angestellten erbringen kann.

(2) Ist nach Absatz 1 Satz 1 eine geminderte Vergütung vereinbart worden, besteht bei Änderung der Leistungsfähigkeit für den Arbeitgeber und den Angestellten ein Anspruch auf Neufestsetzung der Vergütung.

(3) Absatz 1 gilt nicht für den Angestellten, dessen Leistungsfähigkeit durch Ereignisse im Sinne von § 1 des Bundesversorgungsgesetzes oder von § 1 des Bundesgesetzes zur Entschädigung für Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung gemindert ist.

§ 32²

(gestrichen)

§ 33³**Zulagen**

(1) ¹Der Angestellte erhält für die Zeit, für die ihm Vergütung (§ 26) zusteht, eine Zulage,

- a) wenn seine Tätigkeit mit Mehraufwendungen verbunden ist, die weder durch Reisekostenvergütung noch durch die Vergütung abgegolten sind, und dem entsprechenden Kirchenbeamten unter den gleichen Voraussetzungen und Umständen eine Zulage zu gewähren ist,
- b) wenn dem entsprechenden Kirchenbeamten im Vollstreckungsdienst eine Entschädigung zu gewähren ist,
- c) wenn er regelmäßig und nicht nur in unerheblichem Umfange besonders gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten auszuführen hat und hierfür kein anderweitiger Ausgleich zu gewähren ist.

²In den Fällen der Buchstaben a und b erhält der Angestellte die gleiche Zulage (Entschädigung) wie der entsprechende Kirchenbeamte; bei der Berechnung der Krankenbezüge, der Urlaubsvergütung und der Zuwendung wird die Zulage (Entschädigung) nur berücksichtigt, wenn und soweit sie bei den entsprechenden Bezügen der Kirchenbeamten berücksichtigt wird.

¹ § 31 neu gefasst durch ARR vom 19. April 2002.

² § 32 gestrichen durch ARR vom 6. Mai 1987.

³ § 33 Abs. 1 geändert durch ARR vom 23. September 1998, geändert (DM in Euro) durch ARR vom 5. Oktober 2001.

(2) Soweit nicht bereits nach Absatz 1 eine entsprechende Zulage gewährt wird, können Angestellte, die auf Baustellen unter besonders ungünstigen Umständen arbeiten (z. B. unter ungenügenden wohnlichen Unterkunftsverhältnissen, großen, mit außergewöhnlichem Zeitaufwand zu überwindenden Entfernungen der Baustelle von der Bauleitung), für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage bis zu 51,13 Euro monatlich erhalten (Baustellenzulage).

(3) Mit Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Gewährung einer Zulage weggefallen sind, ist die Zahlung dieser Zulage einzustellen.

(4) (gestrichen)...

(5) (gestrichen)...

(6) ¹Unter welchen Voraussetzungen im Falle des Absatzes 1 Buchstabe c eine Arbeit als besonders gefährlich oder gesundheitsschädlich anzusehen ist und in welcher Höhe die Zulage nach Absatz 1 Buchstabe c zu gewähren ist, wird besonders geregelt. ²In den Regelungen können auch Bestimmungen über eine Pauschalierung getroffen werden.

(7) ...

§ 33 a¹

Wechselschicht- und Schichtzulagen

(1) Der Angestellte, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 102,26 Euro monatlich.

(2) ¹Der Angestellte, der ständig Schichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 7) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

- a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt,
 - aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
 - bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,
- b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens
 - aa) 18 Stunden
 - bb) 13 Stundengeleistet wird.

¹ § 33 a eingefügt durch ARR vom 10. September 1991, Abs. 1 und 2 geändert (DM in Euro) durch ARR vom 5. Oktober 2001.

2Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

- a) Unterabsatz 1 Buchst. a 61,36 Euro,
- b) Unterabsatz 1 Buchst. b
 - aa) Doppelbuchst. aa 46,02 Euro
 - bb) Doppelbuchst. bb 35,79 Euro

monatlich.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für

- a) Pförtner,...
- b) Angestellte, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.
- c) bis e) ...

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1 Buchst. b:

Zeitspanne ist die Zeit, zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

§ 34¹

Vergütung Nichtvollbeschäftigter

- (1) Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten von der Vergütung (§ 26), die für entsprechende vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.
- (2) Absatz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Angestellte vorgesehen sind.

§ 35²

Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

- (1) 1Der Angestellte erhält neben seiner Vergütung (§ 26) Zeitzuschläge. 2Sie betragen je Stunde

¹ § 34 Abs. 1 geändert durch ARR vom 10. September 1991, Streichung der Protokollnotiz durch ARR vom 22. Juni 1994, Abs. 1 Satz 2-4 gestrichen durch ARR vom 11. Juni 1997.

² § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a geändert durch ARR vom 17. August 1989, Buchst. f geändert durch ARR vom 28. Februar 1990, Abs. 1 Satz 2 Buchst. e und f geändert durch ARR vom 10. September 1991, Abs. 4 geändert durch ARR vom 9. September 1992, Abs. 1 Satz 2 Buchst. c neu gefasst durch ARR vom 30. August 1995, Buchst. e geändert durch ARR vom 30. November 1995, Abs. 5 neu gefasst durch ARR vom 11. Juni 1997, Abs. 1 geändert durch ARR vom 5. Oktober 2001, Abs. 1 geändert durch ARR vom 19. April 2002; § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a und b geändert durch ARR für die Beschäftigten in Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktiminitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten der Arbeits- und Berufsförderung sowie Integrationsfirmen vom 12. Mai 2005.

- a) für Überstunden in den Vergütungsgruppen
 - X bis Vc, Kr. I bis Kr. VI, BA 1 und BA 2, S 1 bis S 9 25 v. H.,
 - V a und V b, Kr. VII und Kr. VIII 20 v. H.,
 - IV b bis I, Kr. IX bis Kr. XIII 15 v. H.,
- b) für Arbeit an Sonntagen
 - in den Vergütungsgruppen BA 1 und BA 2, S 1 bis S 9 30 v.H.,
 - in den übrigen Vergütungsgruppen 25 v.H.,
- c) für Arbeit an
 - aa) Wochenfeiertagen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag
 - ohne Freizeitausgleich 135 v. H.,
 - bei Freizeitausgleich 35 v. H.,
 - bb) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen,
 - ohne Freizeitausgleich 150 v. H.,
 - bei Freizeitausgleich 50 v. H.
- d) soweit nach § 16 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem
 - aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag 25 v. H.,
 - bb) ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag 100 v. H.,
der Stundenvergütung,
- e) für Nachtarbeit im Sinne des § 15 Absatz 8 Unterabsatz 5 1,28 Euro,
- f) für die Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 Uhr bis 20 Uhr 0,64 Euro.

(2) ¹Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b bis d und f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

²Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchstaben e und f wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

³Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. ⁴Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b bis f gezahlt.

⁵Die Unterabsätze 1 und 2 bleiben unberührt.

„Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe e wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

(3) „Die Stundenvergütung wird für jede Vergütungsgruppe in der Ordnung für die Vergütung der kirchlichen Angestellten festgelegt.

„Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a ist die Überstundenvergütung.

(4) Die Zeitzuschläge können gegebenenfalls einschließlich der Stundenvergütung nach Absatz 3 Unterabs. 1 durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

(5) „Anstelle der Zahlung der Zeitzuschläge nach Absatz 1 kann mit Zustimmung des Angestellten eine entsprechende Stundenzahl als Arbeitszeit gutgeschrieben werden; dabei sind die geleisteten Arbeitsstunden mit dem jeweiligen Prozentsatz für die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. a bis d zu berücksichtigen. „Satz 1 gilt nicht für die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. e und f.

§ 36¹

Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

(1) „Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und am 16. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Angestellten eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. „Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, dass der Angestellte am Zahltag über sie verfügen kann. „Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. „Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Arbeitgeber, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

„Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. „Haben in dem Vormonat Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge im Sinne des § 37 Absatz 2 bzw. des § 71 Absatz 2 zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Aufschlag nach § 47 Abs. 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vormonats. „Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge im Sinne des § 37 Absatz 2 bzw. des § 71 Absatz 3 Unterabsatz 1 zustehen. „Für Monate, für die

¹ § 36 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 geändert durch ARR vom 6. Mai 1987, Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 erneut geändert, Satz 4 und Unterabs. 5 angefügt durch ARR vom 21. Januar 1988, Abs. 7 geändert durch ARR vom 10. September 1991, geändert durch ARR vom 9. September 1992, Abs. 8 angefügt durch ARR vom 22. Juni 1994, Abs. 1 geändert durch ARR vom 30. August 1995, Abs. 1 Satz 1 geändert durch ARR vom 22. Januar 1997, Abs. 1 geändert durch ARR vom 29. Oktober 1998, Abs. 8 geändert durch ARR vom 5. Oktober 2001, Abs. 1 geändert durch ARR vom 19. April 2002.

weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge im Sinne des § 37 Absatz 2 bzw. des § 71 Absatz 3 Unterabsatz 1 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes zu. »Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

¹⁰Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemisst sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. ¹¹Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge im Sinne des § 37 Absatz 2 bzw. des § 71 Absatz 3 Unterabsatz 1 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

¹²Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.

¹³Im Sinne der Unterabsätze 3 und 4 steht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleich der Beginn

- a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
- b) des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5,
- c) der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz¹,
- d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten;

nimmt der Angestellte die Arbeit wieder auf, wird er bei der Anwendung des Unterabsatzes 2 wie ein neu eingestellter Angestellter behandelt.

(2) ¹Besteht der Anspruch auf Vergütung (§ 26) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsvergütung oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) zu teilen.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Absatz 2 entsprechend.

(4) ¹Dem Angestellten ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. ²Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

¹ Nr. 671

(5) § 11 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

(6) ¹Von der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. ²Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszahlende Bezüge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zuviel gezahlten Bezüge übersteigen. ³Dies gilt für das Sterbegeld entsprechend.

(7) ¹Vorschüsse können nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Vorschussrichtlinien gewährt werden.

²Dem wegen Verrentung ausgeschiedenen Angestellten kann, wenn sich die Rentenzahlung verzögert, gegen Abtretung des Rentenanspruchs ein Vorschuss auf die Rente gewährt werden.

(8) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.

Protokollnotiz:

Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.

Abschnitt VIII

Sozialbezüge

§ 37¹

Krankenbezüge

(1) ¹Wird der Angestellte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 9.

²Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. ³Bei Angestellten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Reha-

¹ § 37 Abs. 2 Unterabs. 5 neu gefasst durch ARR vom 10. September 1991, § 37 Abs. 2 Unterabs. 4 und 5 geändert durch ARR vom 19. März 1993, § 37 neu gefasst durch ARR vom 22. Juni 1994, Abs. 1 und 2 neu gefasst, Abs. 3, 5 und 7 geändert, Abs. 4 Unterabs. 3 angefügt, Protokollnotiz zu Absatz eingefügt durch ARR vom 30. August 1995, Abs. 1, 3 und 7 geändert durch ARR vom 19. April 2002.

bilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Versorgung oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

4Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

(2) 1Der Angestellte erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

2Wird der Angestellte infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

3Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. 4Das gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Angestellten zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

5Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 und 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(3) 1Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der Angestellte für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. 2Dies gilt nicht, wenn

- a) der Angestellte Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 3,
- c) für den Zeitraum, für den die Angestellte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Absatz 2 MuSchG hat.

(4) 1Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 19)

von mehr als einem Jahr

längstens bis zum Ende der 13. Woche,

von mehr als drei Jahren

längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt.

²Vollendet der Angestellte im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, wie wenn er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

³In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

(5) ¹Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Unterabs. 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr

längstens für die Dauer von 13 Wochen,

von mehr als drei Jahren

längstens für die Dauer von 26 Wochen

bezogen werden; Absatz 4 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

²Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Angestellte im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

³Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 2 ergebende Anspruch.

(6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

(7) ¹Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Angestellte Bezüge auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag, den BAT-O oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

2Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. 3Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

4Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Angestellte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(8) 1Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. 2Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2).

(9) 1Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch der Angestellte, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. 2Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Angestellten als Pflichtversichertem in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Protokollnotiz zu Absatz 6:

Hat der Angestellte in einem Fall des Absatzes 6 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten auf Grund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Angestellten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinausgeschoben.

§ 37 a¹

Anzeige- und Nachweispflichten

(1) 1In den Fällen des § 37 Absatz 1 Unterabsatz 1 und 3 bzw. des § 71 Absatz 1 Unterabsatz 1 und 3 ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. 2Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Angestellte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. 3Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. 4Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der

¹ § 37 a eingefügt durch ARR vom 30. August 1995.

Bescheinigung angegeben, ist der Angestellte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

5Hält sich der Angestellte bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. 6Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. 7Darüber hinaus ist der Angestellte, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. 8Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Angestellter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

9Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Angestellte die von ihm nach Unterabsatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Unterabsatz 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass der Angestellte die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

(2) 1In den Fällen des § 37 Absatz 1 Unterabsatz 2 bzw. des § 71 Absatz 1 Unterabsatz 2 ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm

- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach § 37 Absatz 1 Unterabsatz 2 Satz 1 bzw. § 71 Absatz 1 Unterabsatz 2 Satz 1 oder
- b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne von § 37 Absatz 1 Unterabsatz 2 Satz 2 bzw. § 71 Absatz 1 Unterabsatz 2 Satz 2 unverzüglich vorzulegen. 2Absatz 1 Unterabsatz 3 gilt entsprechend.

§ 38¹

Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann der Angestellte auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Angestellten Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

1 § 38 Abs. 1 und 2 geändert durch ARR vom 22. Juni 1994, § 38 neu gefasst durch ARR vom 30. August 1995.

(2) Der Angestellte hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Angestellten geltend gemacht werden.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Angestellte den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei denn, dass der Angestellte die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 39¹

Jubiläumszuwendungen

(1) ¹Die Angestellten erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Dienstzeit (§ 20)

von 25Jahren	310 Euro,
von 40Jahren	410 Euro,
von 50Jahren	520 Euro.

²Zur Dienstzeit im Sinne des Satzes 1 rechnen auf Antrag auch die Zeiten, die bei dem Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger in einem Beschäftigungsverhältnis vor Vollendung des achtzehnten Lebensjahres oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind, sofern sie nicht vor einem Ausscheiden nach § 20 Abs. 3 liegen.

³Zeiten in einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.

⁴Ist bereits aus Anlass einer nach anderen Bestimmungen berechneten Dienstzeit eine Jubiläumszuwendung gewährt worden, so ist sie auf die Jubiläumszuwendung nach Satz 1 anzurechnen.

(2) Vollendet ein Angestellter während der Zeit eines Sonderurlaubs, für den der Arbeitgeber nach § 50 Abs. 3 Satz 2 ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt hat, eine Dienstzeit nach Absatz 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.

(3) ...

¹ § 39 Abs. 1 Unterabs. 3 eingefügt durch ARR vom 10. September 1991, Abs. 3 geändert durch ARR vom 9. September 1992, Abs. 2 neu gefasst durch ARR vom 31. Juli 1996, Abs. 1 Satz 4 gestrichen durch ARR vom 23. September 1998, Beträge in Abs. 1 geändert durch ARR vom 5. Oktober 2001.

§ 40¹**Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen**

¹Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen werden die bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen angewendet. ²Aufwendungen im Sinne des § 9 der Beihilfenvorschriften (Bund) sind nicht beihilfefähig.

³Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die mit ihnen vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten steht.

§ 41²**Sterbegeld**

(1) Beim Tode des Angestellten, der zur Zeit seines Todes nicht nach § 50 beurlaubt gewesen ist und dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit seines Todes nicht durch § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 geruht hat, erhalten

- a) der überlebende Ehegatte,
- b) die Abkömmlinge des Angestellten Sterbegeld.

(2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

- a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Angestellten mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist,
- b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) ¹Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt.

²Hat der Angestellte zur Zeit seines Todes wegen Ablaufs der Bezugsfristen keine Krankenbezüge (§ 37 bzw. § 71) mehr erhalten oder hat die Angestellte zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bezogen, wird als Sterbegeld für den Sterbetag und die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für zwei weitere Monate die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt.

³Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

¹ § 40 geändert durch ARR vom 21. Januar 1988, § 40 Satz 2 eingefügt durch ARR vom 25. März 1992, Satz 1 geändert, Unterabs. 2 angefügt durch ARR vom 22. Juni 1994.

² § 41 Abs. 1 geändert durch ARR vom 19. März 1993, Abs. 3 Unterabs. 2 geändert durch ARR vom 22. Juni 1994, Abs. 3 geändert durch ARR vom 30. August 1995, Abs. 1 geändert durch ARR vom 31. Juli 1996.

- (4) Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.
- (5) ¹Die Zahlung an einen der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. ²Sind Berechtigte nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.
- (6) Wer den Tod des Angestellten vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.
- (7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Absatz 1 oder Absatz 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

Abschnitt IX

Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungschädigung (Trennungsgeld)

§ 42¹

Reisekostenvergütung

- (1) ¹Für die Erstattung von
- a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
 - b) Auslagen aus Anlass der Abordnung (Trennungsgeld, Trennungschädigung),
 - c) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
 - d) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise in dienstlichem oder betrieblichem Interesse liegen,
- und
- e) Fahrkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichen oder betrieblichen Anlass
- sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden. ²§ 11 Satz 2 gilt entsprechend.
- (2) Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.
- (3) Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

¹ Protokollnotiz zu § 42 Abs. 1 gestrichen durch ARR vom 19. April 2002.

§ 43¹**Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen**

¹Der Angestellte, der an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, an dem er nicht dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich zu arbeiten hat, eine Dienstreise ausführt, erhält für den an diesem Tag zwischen dem Wohnort und dem auswärtigen Geschäftsort oder zwischen zwei auswärtigen Geschäftsorten zurückgelegten Weg eine Entschädigung. ²Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisestunde die Hälfte der Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1), höchstens jedoch das Vierfache der Stundenvergütung. ³Für die Berechnung der Reisedauer sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften des Reisekostenrechts sinngemäß anzuwenden. ⁴Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

§ 44²**Umwzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld)**

(1) Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsentschädigung (Trennungsgeld) sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

1. Vergleichbar sind

die Angestellten	den Kirchenbeamten
der Vergütungsgruppe	der Besoldungsgruppe
X, BA 1 und BA 2, S 1 bis S 9	A 1
IX, Kr. I	A 2
IXa, Kr. II	A 3
VIII	A 5
VII, Kr. III	A 6
VIb, Kr. IV, Kr. V, Kr. Va	A 7
Vc, Kr. VI	A 8
Vb, Va, Kr. VII, Kr. VIII	A 9
IVb, Kr. IX	A 10
IVa, Kr. X, Kr. XI	A 11

¹ § 43 Satz 1 geändert durch ARR vom 10. September 1991.

² § 44 Abs. 1 Nr. 3, 4 und 5 geändert durch ARR vom 10. September 1991, Abs. 1 geändert durch ARR vom 19. März 1993, Abs. 1 Nr. 3 Unterabs. 2 geändert durch ARR vom 22. Juni 1994, Abs. 1 Nr. 1 neu gefasst, Nr. 4 geändert durch ARR vom 19. April 2002; § 44 Abs. 1 Ziff. 1 geändert durch ARR für die Beschäftigten in Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarkttinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten der Arbeits- und Berufsförderung sowie Integrationsfirmen vom 12. Mai 2005.

III, Kr. XII	A 12
II, Kr. XIII	A 13
Ib,	A 14
Ia	A 15
I	A 16

2. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.
3. ¹Die Umzugskostenvergütung aus Anlass der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 Bundesumzugskostengesetz oder die entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Angestellte zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden.
²Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Angestellten ohne eigene Wohnung im Sinne des § 10 Abs. 3 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.
4. ¹Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1, § 4 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 Nr. 3 und 4 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagt worden war, so hat der Angestellte die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. ²Dies gilt nicht für eine nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder nach den entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagte Umzugskostenvergütung,
 - a) wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt
 - aa) mit dem Bund, mit einem Land, mit einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,
 - bb) mit einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet,
 - cc) mit einem kirchlichen Arbeitgeber im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe d,

- b) wenn das Arbeitsverhältnis auf Grund einer Kündigung durch den Angestellten endet.
5. 1In den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder kann Umzugskostenvergütung gezahlt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grund geendet hat oder der Angestellte wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.
- (2) Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

§ 45

(gestrichen)

Abschnitt X

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 46¹

Zusatzversorgung

- (1) 1Der Angestellte hat 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 des Angestellten.
- (2) Nimmt der Angestellte durch eigene Beiträge an der als Leistung der betrieblichen Altersversorgung von der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen durchgeführten zusätzlichen kapitalgedeckten Altersversorgung teil (freiwillige Versicherung), kann er verlangen, dass dazu nach § 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung Teile seiner künftigen Bezüge in Beiträge für diese zusätzliche Altersversorgung umgewandelt werden, sofern 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschritten wird.

¹ § 46 neu gefasst durch ARR vom 19. Juni 2002, § 46 Abs. 4 geändert durch die ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts vom 11. Dezember 2003; Datum des § 1 geändert durch ARR vom 9. Juni 2004; § 46 Abs. 4 geändert durch ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts vom 23. Februar 2005; § 46 Abs. 4 geändert durch ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts vom 23. Februar 2006.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Angestellte, für die nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen Versicherungsfreiheit in der Zusatzversorgung besteht und eine freiwillige Versicherung nicht zugelassen ist.

(4) ¹Die Einzelheiten der Zusatzversorgung (Pflichtversicherung und freiwillige Versicherung) richten sich nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen vom 25. November 2005. ²Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung werden in einer gesonderten Arbeitsrechtsregelung festgelegt.

Abschnitt XI Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47¹

Erholungsurlaub

(1) ¹Der Angestellte erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung. ²Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) ¹Als Urlaubsvergütung werden die Vergütung (§ 26) und die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. ²Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird nach Maßgabe des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag nach Unterabsatz 2 als Teil der Urlaubsvergütung berücksichtigt.

³Der Aufschlag beträgt 108 v. H. des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der gezahlten Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchstaben b bis f, der gezahlten Überstundenvergütungen und des gezahlten Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a für ausgeglichene Überstunden sowie der Vergütung für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.

⁴Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder erst mit dem laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für den Aufschlag an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat.

⁵Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate

¹ § 47 Abs. 7 Unterabs. 2 Satz 2 und 3 neu gefasst durch ARR vom 6. Mai 1987, Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 und Protokollnotiz Nr. 2 Satz 1 zu Abs. 2 geändert durch ARR vom 17. August 1989, Abs. 6 Unterabs. 3 gestrichen durch ARR vom 8. Juni 1990, Abs. 2 Unterabs. 2 und Protokollnotiz Nr. 2 Unterabs. 1 Satz 1 geändert durch ARR vom 10. September 1991, Protokollnotiz Nr. 4 d geändert durch ARR vom 13. April 1994, Protokollnotiz Nr. 4 geändert durch ARR vom 22. Juni 1994, Abs. 6 geändert, Abs. 6 Unterabs. 3 angefügt durch ARR vom 30. August 1995, Abs. 2 Protokollnotiz zu Abs. 2 geändert durch ARR vom 11. Juni 1997, Abs. 2 und Protokollnotiz zu Abs. 2 geändert durch ARR vom 24. Januar 2001, § 47 Abs. 7 geändert durch ARR vom 22. Januar 2003, Protokollnotiz zu Abs. 2 Nr. 4 Buchst. a „ein freier Tag nach § 15 a“ gestrichen mit Wirkung vom 1. Januar 2005 durch ARR vom 26. März 2003.

bestanden, bleibt der danach berechnete Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

„Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit (§ 34) oder die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) – mit Ausnahme allgemeiner Veränderungen der Arbeitszeit –, sind Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate. „Unterabsatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

„Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Vergütungserhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag nach Unterabsatz 2 um 80 v. H. des durchschnittlichen Vomhundertsatzes der allgemeinen Vergütungserhöhung.

(3) Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten, bei Jugendlichen nach Ablauf von drei Monaten, nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass der Angestellte vorher ausscheidet.

(4) (gestrichen)

(5) Urlaub, der dem Angestellten in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in sein jetziges Angestelltenverhältnis fallen, wird auf den Urlaub angerechnet.

(6) „Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. „Er kann auf Wunsch des Angestellten in zwei Teilen genommen werden, dabei muss jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, dass der Angestellte mindestens zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

„Erkrankt der Angestellte während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Angestellte arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 37 a Absatz 1 gilt entsprechend.

„Der Angestellte hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. „Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.

„Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Angestellte dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 37 Absatz 1 Unterabsatz 2 bzw. § 71 Absatz 1 Unterabsatz 2) verlangt.

(7¹) „Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.

¹ Die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 29. Oktober 1998 den nachfolgend aufgeführten Beschluss gefasst.

Die ARK-RWL ist damit einverstanden, dass in entsprechender Anwendung des § 8 Abs. 2 Satz 1 der Nordrhein-Westfälischen Erholungsurlaubsverordnung abweichend von § 47 Abs. 7 Unterabs. 2 BAT-KF und § 53 Abs. 1 Unterabs. 2 MTArb-KF der Erholungsurlaub bis zum Ablauf von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres in Anspruch genommen werden kann mit der Maßgabe, dass ein nach dieser Vorschrift bis 30. September des folgenden Urlaubsjahres nicht in Anspruch genommener Urlaub ohne die Möglichkeit einer Abgeltung verfällt.

2Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. 3Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen bzw. wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. 4War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.

5Läuft die Wartezeit (Absatz 3) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten.

6Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.

(8) Angestellte, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

1. *Zu den Zulagen im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 1 und des Unterabsatzes 2 gehören nicht Leistungen, die auf Grund des § 42 und der Sonderregelungen hierzu gezahlt werden.*
2. *Der Tagesdurchschnitt nach Unterabsatz 2 beträgt bei der Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 3/65, bei der Verteilung auf sechs Tage 1/26 des Monatsdurchschnitts aus der Summe der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der gezahlten Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchstaben b bis f, der gezahlten Überstundenvergütungen, des gezahlten Zeitzuschlags nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a für ausgeglichene Überstunden, der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und der Vergütungen für Rufbereitschaft, die für das vorangegangene Kalenderjahr zugestanden haben. Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weder auf fünf noch auf sechs Tage verteilt, ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Kalenderjahres. Bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts bleiben die Kalendermonate unberücksichtigt, für die dem Angestellten weder Vergütung noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge (§ 37 bzw. § 71) zugestanden haben. Außerdem bleibt bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts die Zeit vor dem Beginn des dritten vollen Kalendermonats des Bestehens des Angestelltenverhältnisses unberücksichtigt. Sind nach Unterabsatz 3 oder Unterabsatz 4 Berechnungszeitraum die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden abgerechneten vollen Kalendermonate, treten diese an die Stelle der Kalendermonate des vorangegangenen Kalenderjahres. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. zu Beginn des Zeitraums, von dem an die Arbeitszeit geändert worden ist.*

3. *Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind gelten auch Monatspauschalen der in Unterabsatz 2 genannten Bezüge. Solange die Monatspauschale zusteht, sind die entsprechenden Bezüge bei der Errechnung des Aufschlags nicht zu berücksichtigen. Steht die Monatspauschale nicht mehr zu, sind für die bisher pauschalierten Bezüge Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach Wegfall der Monatspauschale und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate.*
4. *Bei Anwendung der Unterabsätze 3 und 4 stehen dem Beginn des Urlaubs gleich*
- (gestrichen),*
 - der Zeitpunkt, von dem an nach § 37 bzw. § 71 Krankenbezüge zu zahlen sind,*
 - (gestrichen),*
 - der Erste des Kalendermonats, nach dem die Zuwendung nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte zu bemessen ist.*

§ 48¹

Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Der Erholungsurlaub des Angestellten, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt

in der Vergütungsgruppe	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr
I und I a	Arbeitstage		
	26	30	30
I b bis X Kr. XIII bis Kr. I, BA 1 und BA 2, S 1 bis S 9	26	29	30

(2) „Im Falle von Zeitunterschreitungen (§ 15 Abs. 1) kann der Angestellte verlangen, dass ihm für je 7,7 Stunden Zeitunterschreitung ein Tag auf den Erholungsurlaub angerechnet wird. „Die angerechneten Tage gelten als Urlaubstage.“

¹ § 48 Abs. 1 geändert, Abs. 4 Unterabs. 5 neu gefasst durch ARR vom 6. Mai 1987, Abs. 1 geändert durch ARR vom 17. August 1989, Abs. 4 Unterabs. 2 und 3 geändert durch ARR vom 22. Juni 1994, Abs. 3 und 5 a geändert durch ARR vom 30. August 1995, Abs. 3 geändert durch ARR vom 31. Juli 1996, Abs. 2 neu gefasst durch ARR vom 11. Juni 1997, Abs. 1 geändert durch ARR vom 5. Oktober 2001, Abs. 2, 3, 4, 5 und 5 a geändert durch ARR vom 19. April 2002; § 48 Abs. 1 geändert durch ARR für die Beschäftigten in Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktnitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten der Arbeits- und Berufsförderung sowie Integrationsfirmen vom 12. Mai 2005.

3Durch die Anrechnung nach Satz 1 dürfen der gesetzliche Jahresurlaub nach § 3 des Bundesurlaubsgesetzes und § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes sowie § 125 SGB IX nicht unterschritten werden.

4Satz 1 gilt nicht für den Teil des Urlaubs, der aus betrieblichen Gründen für alle Angestellten oder für bestimmte Gruppen von Angestellten einheitlich festgelegt ist, und nicht, soweit der Urlaub üblicherweise durch arbeitsfreie Zeiträume als abgegolten gilt.

(3) 1Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 50 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 um ein Zwölftel. 2Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 50 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.

(4) 1Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Angestellte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. 2Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

3Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Absatz 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. 4Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

5Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Absatz 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. 6Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

7Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

8Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

(5) 1Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. 2Scheidet der Angestellte wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 60) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. 3Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Absatz 3 zu vermindern ist.

(5 a) Vor Anwendung der Absätze 3 und 5 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX zusammenzurechnen.

(5 b) Bruchteile von Urlaubstagen werden – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Absatz 4 Unterabs. 5 bleibt unberührt.

(6) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird.

(7) 1Der Bemessung des Urlaubs ist die Vergütungsgruppe zugrunde zu legen, in der sich der Angestellte bei Beginn des Urlaubsjahres befunden hat, bei Einstellung während des Urlaubsjahres die Vergütungsgruppe, in der er bei der Einstellung eingruppiert worden ist. 2Ein Aufrücken des Angestellten während des Urlaubsjahres bleibt unberücksichtigt.

§ 48 a¹

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) (wird nicht angewendet)

(2) (wird nicht angewendet)

(3) Der Angestellte, der seine Arbeit ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Wechselschichtarbeit, in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,

220 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,

330 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,

450 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(4) Der Angestellte, der die Voraussetzungen der Absätze 1 und 3 nicht erfüllt, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,

¹ § 48 a Abs. 6 Satz 2 geändert durch ARR vom 8. September 1988, Abs. 6 Satz 1 geändert durch ARR vom 28. Februar 1990, Abs. 6 geändert durch ARR vom 11. Juni 1997.

300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für den Angestellten, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) ¹Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. ²Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Abs. 2 Buchstabe c verlängert ist.

(7) Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 4 darf insgesamt vier – in den Fällen des Absatzes 5 fünf – Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(8) ¹Bei nicht vollbeschäftigten Angestellten ist die Zahl der in den Absätzen 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu kürzen. ²Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 Satz 1 und Unterabs. 5 zu ermitteln.

(9) ¹Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. ²Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

(10) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzlich freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit... zustehen.

(11)(wird nicht angewendet)

§ 49¹

Zusatzurlaub

(1) ¹Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs sind hinsichtlich des Grundes und der Dauer die für die Kirchenbeamten jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden. ²Dies gilt nicht für Bestimmungen über einen Zusatzurlaub der in § 48 a geregelten Art.

(2) ¹Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und nach sonstigen Bestimmungen wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zu-

¹ § 49 Abs. 2 geändert durch ARR vom 19. April 2002.

satzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

3Unterabsatz 1 ist auf Zusatzurlaub nach dem SGB IX oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte, Unterabsatz 1 Satz 2 auf Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu nicht anzuwenden.

4Für die Anwendung des Unterabsatzes 1 gilt § 48 Abs. 3 bis 5 b entsprechend.

§ 50¹

Sonderurlaub

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

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) 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 Angestellten 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 Unterabs. 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 nicht als Beschäftigungszeit nach § 19. In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

(4) 1Der Kontakt zwischen den Angestellten und dem Arbeitgeber soll von beiden Seiten aufrecht erhalten werden, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern.

2Beurlaubten Angestellten soll zur Vorbereitung auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. 3Der Arbeitgeber soll sich

1 § 50 Abs. 1 gestrichen durch ARR vom 30. August 1995, § 50 neu gefasst durch ARR vom 31. Juli 1996.

an den Fortbildungskosten angemessen beteiligen. Bezüge werden den beurlaubten Angestellten aus Anlass der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht gewährt.

4Die Angestellten haben Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf des Sonderurlaubs. 5Ein 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.

§ 51¹

Urlaubsabgeltung

(1) 1Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. 2Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. 3Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 zum Ruhen kommt. 4Ist dem Angestellten wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Angestellte das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Angestellten nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 48 Abs. 5 Satz 1 noch zustehen würde.

(2) 1Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftagewoche 3/65, bei der Sechstagewoche 1/26 der Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. 2In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

Protokollnotiz:

Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Angestellte in unmittelbarem Anschluss in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes im Sinne des § 44 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 Buchstabe a übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

¹ § 51 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 geändert durch ARR vom 6. Mai 1987, Abs. 1 geändert durch ARR vom 19. März 1993.

§ 52¹**Arbeitsbefreiung**

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Angestellte unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | |
|---|---|
| a) Niederkunft der Ehefrau | 1 Arbeitstag, |
| b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage, |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag, |
| d) 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag, |
| e) schwere Erkrankung | |
| aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, im Kalenderjahr, | 1 Arbeitstag |
| 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 der Angestellte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, | bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr, |
| f) ärztliche Behandlung des Angestellten, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss, | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit zuzüglich erforderlicher Wegezeiten, |
| g) kirchliche Trauung des Angestellten | 1 Arbeitstag, |
| h) Taufe und Konfirmation bzw. Erstkommunion eines Kindes des Angestellten | 1 Arbeitstag, |

¹ § 52 Abs. 2 Buchst. 1 Doppelbuchst. bb geändert durch ARR vom 17. August 1989, § 52 Abs. 4 Unterabs. 1 neu gefasst durch ARR vom 25. März 1992, Abs. 1 Nr. 1 a geändert, Abs. 4 Unterabs. 3 Satz 2 angefügt durch ARR vom 30. August 1995, Abs. 1 und 2 neu gefasst, Abs. 3 und 4 geändert, Abs. 5 gestrichen, Protokollnotizen neu gefasst durch ARR vom 4. September 1996, Abs. 5 angefügt durch ARR vom 23. September 1998, Abs. 6 angefügt durch ARR vom 28. Februar 2003.

- | | |
|---|---|
| i) Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung,
Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und
ihrer Ausschüsse sowie der Kirchengerichte | erforderliche
Abwesenheitszeit
zuzüglich erforderliche
Wegezeiten. |
|---|---|

2In den Fällen des Unterabsatzes 1 Buchstabe e erfolgt eine Freistellung nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des Angestellten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. 3Die Freistellung in diesen Fällen darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

4Die in Buchstabe f genannte ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.

(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 der Vergütung nur insoweit, als der Angestellte nicht Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend machen kann. 2Die fortgezählten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. 3Der Angestellte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) 1Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

2In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) 1Zur Teilnahme an Tagungen wird den gewählten Vertretern in Organen der Verbände kirchlicher Mitarbeiter und der Gewerkschaften einschließlich deren Untergliederungen Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

2Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder ihrer Arbeitgeberverbände kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

3Angestellten, die der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen 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. 4Dies gilt entsprechend für die Tätigkeit von Angestellten in der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission für Rheinland, Westfalen und Lippe.

(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 der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(6) 1Zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag kann Angestellten unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der im Monatsbeträgen festgelegten Zulagen Arbeitsbefreiung gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. 2Näheres kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

Protokollnotizen:

1. *Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.*
2. *Zu den „begründeten Fällen“ im Sinne des Absatzes 3 Unterabsatz 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).*

§ 52 a¹

Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

(1) 1Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z. B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, werden dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Angestellten die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. 2Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. 3Die Vergütung wird nur fortgezahlt, wenn der Angestellte ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, dass der Arbeitgeber auf das Erscheinen des Angestellten zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. 4Der Arbeitgeber ist berechtigt zu verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des Arbeitszeitgesetzes, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.

(2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, werden die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die aus-

¹ § 52 a Abs. 1 geändert durch ARR vom 19. April 2002.

gefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

Protokollnotiz:

Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.

Abschnitt XII Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 53¹ Ordentliche Kündigung

(1) Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, zwei Wochen zum Monatsschluss, für Angestellte unter 18 Jahren im übrigen vier Wochen zum Monatsschluss.

(2) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 19)

bis zu	1 Jahr	4 Wochen
zum Monatsschluss, bei einer Beschäftigungszeit		
von mehr als	1 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.		

(3) Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis, in dem er nach den in der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke bis 30. September 2002 gültigen Bestimmungen für nebenberuflich oder geringfügig beschäftigte Mitarbeiter bereits eine längere Kündigungsfrist als nach Absatz 2 erreicht hatte, bei demselben Arbeitgeber weiterbeschäftigt, gilt diese Kündigungsfrist weiter, bis die Kündigungsfrist nach Absatz 2 mindestens gleich lang ist.

¹ § 53 Abs. 3 geändert durch ARR vom 21. Januar 1988, Abs. 1 geändert, Abs. 4 gestrichen durch ARR vom 10. September 1991, Abs. 3 eingefügt, ehemaliger Abs. 3 umbenannt in Abs. 4 durch ARR vom 4. November 1992, Abs. 1, 3, 4 geändert durch ARR vom 21. Januar 1993, Abs. 1 neu gefasst, Abs. 2 geändert durch ARR vom 2. November 1994 mit Wirkung ab 1. Januar 1995, Abs. 4 geändert durch ARR vom 23. September 1998, Abs. 3 geändert durch ARR vom 19. Juni 2002.

(4) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollen-
dung des vierzigsten Lebensjahres, ist der Angestellte unkündbar.

§ 54¹

Außerordentliche Kündigung

(1) ¹Der Arbeitgeber und der Angestellte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

²Als wichtige Gründe zur fristlosen Kündigung gelten insbesondere der Austritt des Angestellten aus der evangelischen Kirche und der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation.

(2) ¹Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. ²Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. ³Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 55²

Unkündbare Angestellte

(1) Dem unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 4) kann aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

(2) ¹Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Angestellten entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. ²In diesen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen.

³Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen, wenn der Angestellte dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzung für seine Eingruppierung in die bisherige Vergütungsgruppe bilden, und ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Vergütungsgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. ⁴Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsmin-
derung

¹ § 54 Abs. 1 geändert durch ARR vom 22. Oktober 1987.

² § 55 Abs. 1 geändert durch ARR vom 21. Januar 1993, Abs. 2 geändert durch ARR vom 23. September 1998.

- a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass der Angestellte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder
- b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachte Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 20 Jahren beruht und der Angestellte das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat.

§Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

§Lehnt der Angestellte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst (§ 58).

(3) 1Außer in den in Absatz 2 geregelten Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ausnahmsweise mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss des Kalenderjahres kündigen, wenn die Weiterbeschäftigung des Angestellten deshalb nicht mehr möglich ist, weil die Dienststelle oder Einrichtung, in der er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird. 2Die Kündigung darf jedoch nur erfolgen, wenn dem Angestellten eine zumutbare, im wesentlichen gleichwertige und entsprechend gesicherte Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird, auch wenn er in dieser Beschäftigung eine Vergütungsgruppe niedriger eingruppiert ist.

§ 56¹

Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

1Ist der Angestellte infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage und der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. 2Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

1 § 56 Satz 1 geändert durch ARR vom 8. Juni 1990, Satz 2 geändert durch ARR vom 23. September 1998.

§ 57¹**Schriftform der Kündigung**

1Kündigungen – auch außerordentliche – bedürfen der Schriftform. 2Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben; § 54 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 58**Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung**

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).

§ 59²**Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**

(1) 1Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Angestellte erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Angestellte eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. 2Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. 3Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. 4Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. 5In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

6Verzögert der Angestellte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. 7Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Angestellten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(2) 1Erhält der Angestellte keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der

1 § 57 Satz 1 neu gefasst durch ARR vom 19. April 2002.

2 § 59 Abs. 4 geändert durch ARR vom 6. Mai 1987 und vom 10. September 1991, Abs. 3 unter Beibehaltung der Absatzbezeichnung gestrichen durch ARR vom 10. September 1991, Abs. 2 geändert durch ARR vom 21. Januar 1993, Überschrift und Abs. 1 geändert, Protokollnotiz geändert und Übergangsvorschrift angefügt durch ARR vom 19. März 1993, Abs. 1, 2 u. 4 geändert, Abs. 4 a eingefügt durch ARR vom 24. April 1996, Abs. 1 und 2 geändert, Abs. 3 und 4 neu gefasst, Abs. 4 a gestrichen, Protokollnotiz geändert, Übergangsvorschrift gestrichen durch ARR vom 19. April 2002.

der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Angestellten nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 53 Abs. 2), des unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 4) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres. ²Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Angestellten. ³Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ⁴Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁵Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Angestellte, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, 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 der Angestellte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Liegt bei einem Angestellten, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbeseides des Integrationsamtes.

(5) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Angestellte, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1 oder Absatz 2 bereits unkündbar war, auf Antrag bei seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

Protokollnotiz zu Absatz 1 und 2:

Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend für den in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherten Angestellten, dessen verminderte Erwerbsfähigkeit nach Absatz 1 Unterabs. 2 durch Gutachten des Amtsarztes festgestellt worden ist, wenn er von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI eine befristete Rente erhält.

§ 60¹

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das fünfundsechzigste Lebensjahr vollendet hat.

¹ § 60 Abs. 2 geändert durch ARR vom 10. September 1991, Abs. 3 geändert durch ARR vom 30. August 1995.

(2) ¹Soll der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden. ³Es darf jedoch keine niedrigere Vergütung vereinbart werden als die der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit des Angestellten entspricht. ⁴Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

⁵Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung eines kirchlichen Arbeitgebers im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe d, eines von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitgebers oder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, in dem in Absatz 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Angestellte, wenn er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

(3) Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend für Angestellte, die nach Vollendung des fünfundsechzigsten Lebensjahres eingestellt werden.

§ 61

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

(1) ¹Bei Kündigung hat der Angestellte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. ²Dieses Zeugnis ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

(2) Der Angestellte ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3) Auf Antrag ist dem Angestellten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Grundvergütung auszuhandigen.

Abschnitt XIII

Übergangsgeld

§ 62¹

Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

Der Angestellte, der am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) das einundzwanzigste Lebensjahr vollendet hat und
- b) in einem ununterbrochenen Angestelltenverhältnis von mindestens einem Jahr bei demselben Arbeitgeber gestanden hat,

erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

- a) der Angestellte das Ausscheiden verschuldet hat,
- b) der Angestellte gekündigt hat,
- c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) beendet ist,
- d) der Angestellte eine Abfindung auf Grund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
- e) der Angestellte auf Grund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,
- f) sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues, mit Einkommen verbundenen Beschäftigungsverhältnis anschließt,
- g) der Angestellte eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte,
- h) dem Angestellten auf Grund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrages oder sonstiger Regelung im Falle des Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgungsrente oder vergleichbare Leistung gewährt wird oder die Anwartschaft auf eine dieser Leistungen gesichert ist,
- i) der Angestellte aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der den BAT oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beisteuert oder beigesteuert hat.

(3) Auch in den Fällen des Absatzes 2 Buchstabe b und c wird Übergangsgeld gewährt, wenn

- 1. der Angestellte wegen
 - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,

¹ § 62 Abs. 1 Satz 1 geändert durch ARR vom 21. Januar 1988, Abs. 1 geändert, Abs. 2 Buchst. I angefügt, Abs. 3 Nr. 1 Buchst. D, Nr. 2 Buchst. C gestrichen, Abs. 4 geändert durch ARR vom 10. September 1991.

- b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
 - c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
2. die Angestellte außerdem wegen
- a) Schwangerschaft,
 - b) Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 58) geschlossen hat.

(4) Tritt der Angestellte innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 64 Abs. 1), in ein neues, mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können, nicht zu.

§ 63¹

Bemessung des Übergangsgeldes

(1) ¹Das Übergangsgeld wird nach der dem Angestellten am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Vergütung (§ 26) bemessen. ²Steht an diesem Tage keine Vergütung zu, so wird das Übergangsgeld nach der Vergütung bemessen, die dem Angestellten bei voller Arbeitsleistung am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätte.

(2) ¹Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Beschäftigungsverhältnissen bei kirchlichen Arbeitgebern im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe d, bei von diesem Tarifvertrag oder vom BAT-O erfassten Arbeitgebern oder bei Körperschaften, Stiftungen oder Anstalten des öffentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag, den BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, zurückgelegt sind, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung. ²Als Beschäftigungsverhältnis gelten hierbei auch Zeiten, die nach § 19 Abs. 2 als Beschäftigungszeit angerechnet worden sind.

(3) ¹Als Beschäftigungsverhältnis gelten alle bei den in Absatz 2 genannten Arbeitgebern in einem Beamten-, Arbeits- oder Soldatenverhältnis zurückgelegten Zeiten ausschließlich derjenigen, für die wegen Beurlaubung keine Bezüge gezahlt wurden. ²Dabei bleibt eine Beschäftigung

¹ § 63 Abs. 5 Satz 1 geändert durch ARR vom 21. Januar 1988, Abs. 2 Satz 2 geändert durch ARR vom 23. Februar 1989, Abs. 2, 3 und 5 geändert, Protokollnotiz zu Abs. 5 Satz 3 Buchst. C gestrichen durch ARR vom 10. September 1991, Abs. 2 und 3 geändert durch ARR vom 19. März 1993, Abs. 3 Unterabs. 1 Satz 1 geändert durch ARR vom 22. Juni 1994, Abs. 5 Unterabs. 2 Buchst. i. neu gefasst durch ARR vom 31. Juli 1996, Abs. 5 geändert durch ARR vom 23. September 1998, Abs. 3 geändert durch ARR vom 19. Juni 2002.

- a) als Ehrenbeamter,
- b) als Beamter im Vorbereitungsdienst,
- c) in einem nur nebenbei bestehenden Beamtenverhältnis,
- d) in einem Ausbildungsverhältnis
- e) bei einem außerkirchlichen Arbeitgeber im räumlichen Geltungsbereich des BAT-O vor dem 1. Januar 1991

unberücksichtigt.

3Als Unterbrechung im Sinne des Absatzes 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – umfassende Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. 4Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn der Angestellte in dem zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt wurde.

(4) Wurde dem Angestellten bereits Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt, so bleiben die davor liegenden Zeiträume bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.

(5) 1Werden dem Angestellten laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 62 Abs. 2 Buchst. i fallen, oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt oder hätte der Angestellte, der nicht unter § 62 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.

2Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht

- a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,
- b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitzuschlag,
- c) Unfallrenten nach dem Siebten Buch Sozialgesetzbuch,
- d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigung für Schaden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,
- e) Kriegsschadenrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,
- f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,

- g) (gestrichen)
- h) Blindenhilfe nach § 67 des Bundessozialhilfegesetzes,
- i) Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG), oder Leistungen im Sinne des § 65 Abs. 1 Nrn. 1–3 EStG oder des § 4 Abs. 1 Nrn. 1–3 BKGG¹ sowie Kindergeld auf Grund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder auf Grund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem Bundeskindergeldgesetz.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Als Ausbildungszeit nach Absatz 3 Satz 3 Buchstabe d gilt nicht die Zeit der Tätigkeit eines Assistenzarztes, die auf die Weiterbildung zum Facharzt angerechnet werden kann.

§ 64¹

Auszahlung des Übergangsgeldes

(1) „Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am Zahltag (§ 36 Abs. 1) gezahlt, erstmalig in dem auf das Ausscheiden folgenden Monat. „Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind.

„Vor der Zahlung hat der Angestellte anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 63 Abs. 5 gewährt werden. „Ferner hat er zu versichern, dass er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

(2) Zu Siedlungszwecken oder zur Begründung oder zum Erwerb eines eigenen gewerblichen Unternehmens kann das Übergangsgeld in einer Summe ausgezahlt werden.

(3) „Beim Tode des Angestellten wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder die Kinder, für die dem Angestellten Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 64, 65 EStG oder der §§ 3 und 4 BKGG, zugestanden hätte, in einer Summe gezahlt. „Die Zahlung an einen der nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Die Protokollnotiz Nr. 1 zu § 29 Abschn. B gilt entsprechend.

¹ § 64 Abs. 3 geändert, Protokollnotiz neu gefasst durch ARR vom 31. Juli 1996, Abs. 1 Satz 1 geändert durch ARR vom 22. Januar 1997, Abs. 1 Satz 1 neu gefasst durch ARR vom 26 April 2003.

Abschnitt XIV

Besondere Vorschriften

§ 65

Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)

Für die Zuweisung von Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen) und für die Bemessung der Dienstwohnungsvergütung (Werkdienstwohnungsvergütung) gelten die Bestimmungen des Arbeitgebers über Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen) in der jeweiligen Fassung.

§ 66

Schutzkleidung

1Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. 2Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutz gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. 3Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

§ 67

Dienstkleidung

1Die Voraussetzungen für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung des Angestellten an den Kosten richten sich nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen. 2Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

§ 68

Sachleistungen

1Sind mit der Beschäftigung des Angestellten Nebenbezüge durch Nutzung von Dienstgrundstücken und dergleichen verbunden, so ist hierfür ein angemessener Betrag zu entrichten. 2Für die Vorhaltung von Gerätschaften ist eine angemessene Entschädigung zu gewähren, sofern der Arbeitgeber ihre Vorhaltung fordert.

§ 69

Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften im Vka-Bereich

(wird nicht angewendet)

§ 70**Ausschlussfrist**

¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit nicht durch besondere Arbeitsrechtsregelung etwas anderes bestimmt ist.

²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

Abschnitt XV**Übergangs- und Schlussvorschriften****§ 71¹****Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen**

Für die Angestellten, die am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt anstelle des § 37 für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:

(1) ¹Wird der Angestellte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 8 und 10.

²Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. ³Bei Angestellten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

⁴Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

¹ § 71 neu gefasst durch ARR vom 22. Juni 1994, Abs. 1 neu gefasst, Abs. 2 geändert, Abs. 3 Unterabs. 2 angefügt, Protokollnotiz zu Abs. 1 eingefügt durch ARR vom 30. August 1995, § 71 erneut neu gefasst durch ARR vom 29. Oktober 1998, Abs. 1, 3 und 6 geändert durch ARR vom 19. April 2002.

(2) ¹Der Angestellte erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

²Wird der Angestellte infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

³Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. ⁴Das gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Angestellten zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

⁵Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 und 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(3) ¹Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der Angestellte für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. ²Dies gilt nicht,

- a) wenn der Angestellte Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 3,
- c) für den Zeitraum, für den die Angestellte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Absatz 2 MuSchG hat.

(4) ¹Der Krankengeldzuschuss wird nach einer Dienstzeit (§ 20) von mindestens

zwei Jahren bis zum Ende der 9. Woche,
drei Jahren bis zum Ende der 12. Woche,
fünf Jahren bis zum Ende der 15. Woche,
acht Jahren bis zum Ende der 18. Woche,
zehn Jahren bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

²Vollendet der Angestellte während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Dienstzeit, wird der Krankengeldzuschuss so gezahlt, wie wenn der

Angestellte die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätten.

3In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen nach Unterabsatz 1 angerechnet.

4Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

(5) 1Hat der Angestellte nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er auf Grund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden die Krankenbezüge insgesamt nur für die nach Absatz 4 maßgebende Zeit gezahlt. 2Auf die vier Wochen nach Satz 1 wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines entsprechenden Zusatzurlaubs) angerechnet, den der Angestellte nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Arbeitgeber dies verlangt hatte.

3Hat der Angestellte in einem Fall des Absatzes 4 Unterabsatz 4 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten auf Grund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Angestellten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

(6) 1Krankengeldzuschuss wird nicht gezahlt

- a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
- b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an der Angestellte Bezüge auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersatzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag, den BAT-O oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. 2Überzahlte Krankenbezüge oder sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes dieses Unterabsatzes. 3Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. 4Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Angestellte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(7) ¹Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettokrkrankengeld bzw. den entsprechenden Nettoleistungen eines Sozialversicherungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. ²Nettokrankengeld ist das Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. die entsprechende Barleistung eines anderen Sozialleistungsträgers, vermindert um die von der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. dem anderen Sozialleistungsträger einbehaltenen Beitragsanteile des Krankengeldempfängers zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. ³Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2).

(8) ¹Der wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) nicht krankenversicherungspflichtige Angestellte, der in einer gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert ist, hat Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem höchsten Nettokrkrankengeld der in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten und der Nettourlaubsvergütung. ²Absatz 7 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(9) ¹Der Angestellte kann die Anwendung des § 37 beantragen. ²Der Antrag kann nicht widerrufen werden.

(10) ¹Für wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) nicht krankenversicherungspflichtige Angestellte, die bis 31. Dezember 1998 auch nicht in einer gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert sind, gilt anstelle der Absätze 1 bis 9 § 71 in der am 31. Dezember 1998 gültigen Fassung weiter. ²Dies gilt entsprechend für Angestellte, die am 31. Dezember 1998 von der Krankenversicherungspflicht befreit sind.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Protokollnotiz zu Absatz 5 Unterabs. 1:

Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs) angerechnet den der Angestellte nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Arbeitgeber dies verlangt hatte.

§ 72¹**Übergangsbestimmungen für Angestellte, die unter die Anlage 1 c zum BAT-KF fallen**

Die Angestellten, die nach Abschnitt 1 § 9 Abs. 2 der Arbeitsrechtsregelung für die Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in besonderen Arbeitsbereichen und zur Änderung der Altersteilzeitordnung vom 05.10.2001 aus dem Geltungsbereich des MTArb-KF in den Geltungsbereich des BAT-KF übergeleitet sind und die zum Termin der Überleitung wegen einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 25 und weniger als 50 v.H. einen Zusatzurlaub erhalten haben, behalten den Anspruch auf diesen Zusatzurlaub für die Dauer der Erwerbsminderung.

§ 73²

(gestrichen)

§ 74**In-Kraft-Treten ... des Tarifvertrages**

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1961 in Kraft.³

(2) ...

¹ § 72 gestrichen durch ARR vom 10. September 1991 und vom 13. April 1994.

§ 72 neu gefasst durch ARR vom 28. Februar 2003.

² § 73 gestrichen durch ARR vom 10. September 1991.

³ Diese Bestimmung betrifft das In-Kraft-Treten des BAT in der ursprünglichen Fassung. Zum gleichen Zeitpunkt ist der BAT-KF in der Evangelischen Kirche im Rheinland und in der Evangelischen Kirche von Westfalen auf Grund der Notverordnungen vom 13. und 26. Juli 1961 in Kraft getreten. In der Lippischen Landeskirche trat der BAT-KF auf Grund des Beschlusses der Landessynode vom 23. November 1970 am 1. Januar 1971 in Kraft.

