

BAT-KF Teil 1

Allgemeine Regelungen und Vorgaben zur Arbeitszeit

Geltungsbereich

Arbeitszeit

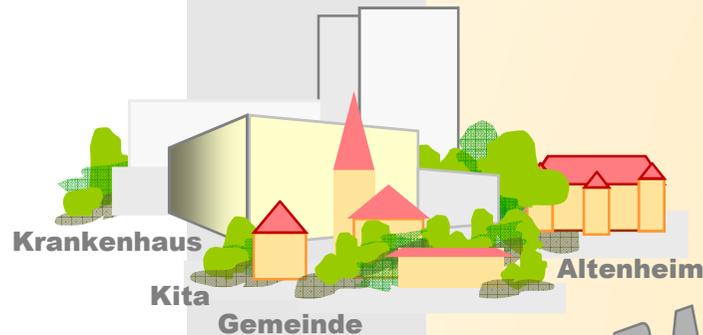
Urlaub, Arbeitsbefreiung

Befristung und Beendigung des

Arbeitsverhältnisses

*...mit ergänzenden Bestimmungen
zur **Leiharbeit***

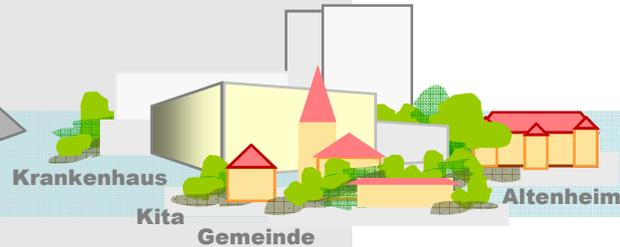
*...und Bestimmungen im **Teilzeit-
und Befristungsgesetz***



BAT-KF

Zur leichten Lesbarkeit wurde meist
die männliche Schreibweise gewählt

BAT-KE



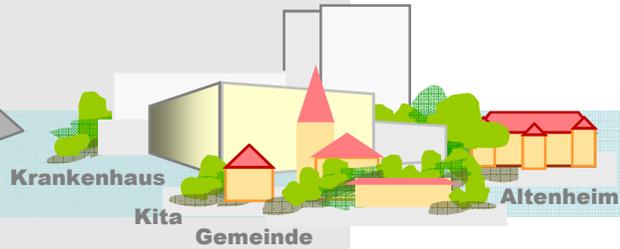
Was ist ein Tarifvertrag

Nach deutschem Recht enthält der Tarifvertrag **Rechtsnormen**, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und **betriebsverfassungsrechtliche Fragen (normativer Teil)** regeln
und die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien festlegen
(**schuldrechtlicher Teil**).

Eine entscheidende Bedeutung des Tarifvertrags besteht darin, dass er die tatsächliche **Machtasymmetrie**, die bei einem Einzelarbeitsvertrag zwischen den Vertragsschließenden auf dem Arbeitsmarkt besteht, **zugunsten des zu schützenden schwächeren Vertragspartners**, des Arbeitnehmers, ausgleicht.

Tarifverträge sind **Schutz** für Arbeitnehmer

BAT-KE



Regelung der Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst **...was ist anders ?**

3.WEG



Arbeitsrecht **bei Kirche und Diakonie**



2.WEG



Arbeitsverträge **mit tariflicher Bindung**

1.WEG



Arbeitsverträge **ohne tarifliche Bindung**

3. WEG

Arbeitsrechtsetzung in der EKIR

...wie geht das ?

Arbeitsrechtsregelungsgesetz der EKIR

Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der
Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
im kirchlichen Dienst vom 21. Januar 2014

Prägend für die Verfahren des ARRG ist das **Konsensprinzip**, das verbunden mit einer verbindlichen und neutralen Schlichtung Streik- und Aussperrung entbehrlich macht.

Der ARK gehören **achtzehn Mitglieder** an

Neun Mitglieder werden als Vertreterinnen der **Mitarbeitenden** im kirchlichen Dienst entsandt. Neun Mitglieder werden als Vertreterinnen und Vertreter der kirchlichen **Arbeitgeber** entsandt.

Für jedes Mitglied wird eine bestimmte Stellvertreter/in bestellt. Im Vertretungsfall nimmt das stellvertretende Mitglied alle Rechte und Pflichten eines ordentlichen Mitgliedes wahr.

3. WEG

Arbeitsrechtsetzung in der EKiR

...ARK-RWL was ist das ?

Vertretung der **Mitarbeitenden** im kirchlichen Dienst (§ 6 ARRg)

Die Vertreter/-innen der Mitarbeitenden werden durch die Mitarbeitervereinigungen und Gewerkschaften entsandt, in denen mindestens **3000 Mitarbeitende** aus dem Bereich EKiR, der EKvW und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke zusammengeschlossen sind.

Die Anzahl der Vertreter/-innen, die von den einzelnen Gewerkschaften und Mitarbeitervereinigungen entsandt werden, richtet sich nach dem Verhältnis der Mitgliederanzahl.

Scheidet eine Mitarbeitervereinigung oder Gewerkschaften aus der Mitarbeit in der ARK aus, werden für die von ihr entsandten ausscheidenden Vertreter/-innen von den verbleibenden Mitarbeitervereinigungen für den Rest der Amtszeit neue Vertreterinnen oder Vertreter entsandt.



3. WEG

Arbeitsrechtsetzung in der EKIR

...ARK-RWL was ist das ?

Fachgruppen (§ 10 ARRg)

Innerhalb der ARK werden **zwei Fachgruppen** gebildet, die aus jeweils zehn Mitgliedern bestehen

- Fachgruppe I** besteht aus den fünf der **verfassten Kirchen** RWL entsandten Mitgliedern sowie fünf von den Mitarbeitervereinigungen bestimmten Mitgliedern
- Fachgruppe II** besteht aus den fünf von den **Diakonischen Werken** RWL entsandten Mitgliedern sowie fünf Mitgliedern der Mitarbeitervereinigungen

18 Mitglieder

9 Dienstnehmervetreter



9 Dienstgebervetreter

Arbeitsrechtliche Kommission RWL

Fachgruppe I

Fachgruppe II

10 Mitglieder

10 Mitglieder

vom BAT-KF

3. WEG

...zum BAT-KF

Von der **Einführung des TVöD** im ÖD, waren auch die Landeskirchen betroffen, die bislang den BAT-KF zur Anwendung brachten. Die Tarifumstellung führte auch in der Mitarbeiterschaft zu ersten kontroversen Diskussionen

2005 empfahl die Kirchenkonferenz der EKD ein **einheitliches „Tarifsystem“** für die evangelische Kirche und das Diakonische Werk



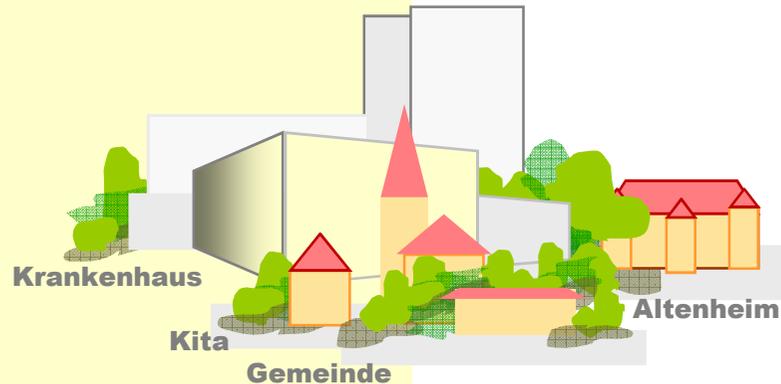
In der EKIR wurde schließlich nach anhaltenden Protesten und Demonstrationen der Mitarbeitenden davon abgesehen, die AVR einzuführen.

2007 wurden von der ARK-RWL für die EKIR und ihr Diakonisches Werk, die Regelungen des TVöD mit einigen Änderungen in den BAT-KF übernommen.

Das Tabellensystem, die Entgeltwerte sowie vergleichbare Berufsgruppen und Fallgruppen des TVöD, wurden weitgehend übernommen. Abweichend vom TVöD hat der BAT-KF die Kinderzuschläge erhalten. (aktuell 107.62 €)

BAT-KF

<http://www.kirchenrecht-ekir.de/showdocument/id/3877>



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

vom 22. Oktober 2007

In der Fassung der redaktionellen
Überarbeitung vom...

...zu beachten ist das letzte Änderungsdatum

Präambel

Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren **Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen** tragen die kirchlichen Mitarbeitenden, zur Erfüllung dieses Auftrages bei.

Ihr gesamtes Verhalten im Dienst **und außerhalb des Dienstes** muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeitende im Dienst der Kirche übernommen haben.

Es wird von ihnen erwartet, dass sie die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

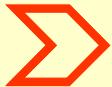


Inhaltsverzeichnis

Präambel

Abschnitt I	Geltungsbereich
Abschnitt II	Arbeitszeit
Abschnitt III	Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen
Abschnitt IV	Sozialbezüge
Abschnitt V	Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
Abschnitt VI	Urlaub, Arbeitsbefreiung
Abschnitt VII	Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Abschnitt VIII	Besondere Vorschriften
Abschnitt IX	Sonderregelungen

Anlage 1	Allgemeiner Entgeltgruppenplan zum BAT-KF
Anlage 2	Pflegedienst-Entgeltgruppenplan zum BAT-KF
Anlage 3	Entgeltgruppenplan für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen
Anlage 4	Tabellenentgelt (Anlagen a bis e)
Anlage 5	Bereitschaftsdienstentgelt
Anlage 6	TV-Ärzte-KF
Anlage 7	TVÜ-Ärzte-KF
Anlage 8	Entgeltgruppenplan zum BAT-KF für Mitarbeiterinnen in Kindertageseinrichtungen
Anlage 9	Entgeltgruppenplan zum BAT-KF für Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst
Anlage 10	Anteil der Dienste an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker



Abschnitt I

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

BAT-KF

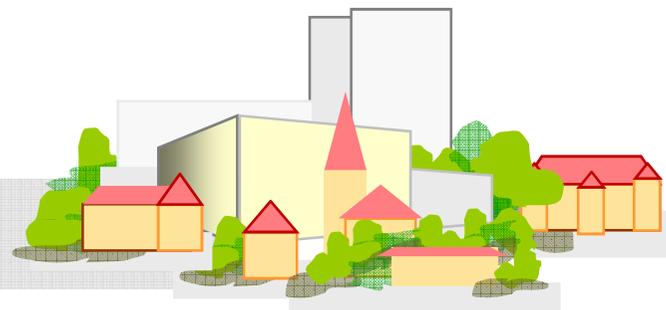
**Gültig für
verfasste Kirche
und Diakonie**



**besondere
Bestimmungen
für den
kirchlichen Dienst**

TV-Ärzte-KF

§ 1 Geltungsbereich



(1) **Diese Arbeitsrechtsregelung gilt**

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

(2) Im Übrigen **gelten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen**, die in anderen in der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihren Diakonischen Werken geltenden Arbeitsrechtsregelungen **für Küsterinnen/Küster, Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker, Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge, Diakonie und Bildungsarbeit sowie weitere Mitarbeitende geregelt sind, in der jeweils geltenden Fassung.**

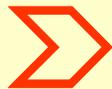
(3) Die Arbeitsverhältnisse der **Ärztinnen und Ärzte** sowie der Zahnärztinnen und Zahnärzte an Krankenhäusern **richten sich ausschließlich** nach Anlage 6 (**TV-Ärzte-KF**). Die Überleitung der vorhandenen Mitarbeitenden richtet sich ausschließlich nach Anlage 7 (**TVÜ-Ärzte-KF**).

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für

Chefärztinnen oder Chefärzte, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden,



Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,



Mitarbeitende, die unter die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse und der Vergütung für die Maßnahmeteilnehmenden in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten,



Lektorinnen/Lektoren, Verwalterinnen/Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen, Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik,



Pfarrerinnen/Pfarrer, Pfarrvikarinnen/Pfarrvikare, Predigerinnen/Prediger, Gemeindemissionarinnen/Gemeindemissionare und Vikarinnen/Vikare, die im privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden,



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,



Beschäftigte, die unter die Arbeitsrechtsregelung für besondere Beschäftigungsverhältnisse in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen oder Projekten fallen,



Mitarbeitende, mit denen auf der Grundlage der Arbeitsrechtsregelung für Integrationsprojekte einzelvertraglich die Anwendung eines Tarifvertrages vereinbart worden ist.

Arbeitsvertrag
nur **schriftlich**



Nebenabreden
sind nur **schriftlich**
wirksam

sechs Monate
Probezeit

Arbeitsvertrag

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

Nebenabreden

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

Probezeit

- (4) Die **ersten sechs Monate** der Beschäftigung gelten als **Probezeit**, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Bei **Übernahme von Auszubildenden** im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis in derselben Dienststelle oder demselben Betrieb **entfällt die Probezeit.**



**Gebot zur
Geheimhaltung und
Verschwiegenheit**

**Verbot zur Annahme
von Geschenken und
Vergünstigungen**

**Anzeigepflicht bei
Nebentätigkeiten
gegen Entgelt**

Verschwiegenheit

(1) Die Mitarbeitenden haben über Angelegenheiten, deren **Geheimhaltung** durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, **Verschwiegenheit** zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus

Vergünstigungen

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

Nebentätigkeit

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



Gesundheitszeugnis und Recht auf ärztliche Untersuchung

Gesundheitszeugnis

(4) Der Arbeitgeber ist **bei begründeter** Veranlassung berechtigt, die Mitarbeitenden zu verpflichten, **durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen**, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.

Auf Verlangen der/des Mitarbeitenden ist der Arbeitgeber **verpflichtet**, eine ärztliche Untersuchung durchführen zu lassen, wenn die/der Mitarbeitende besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war.

Bei der beauftragten Ärztin kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin geeinigt haben.

Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.



erweitertes Führungszeugnis in der Kinder- und Jugendhilfe

Führungszeugnis

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

Die hierfür entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.



Recht auf Einsicht
Recht auf Kopien

Recht auf Anhörung

Aktennotizen
Ermahnungen
Abmahnungen



Haftungsbeschränkung

Personalakten

(6) Die Mitarbeitenden haben ein Recht auf **Einsicht in ihre vollständigen Personalakten**. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/einen hierzu schriftlich Bevollmächtigte/Bevollmächtigten ausüben lassen..

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht auf Kopien aus den Personalakten ein.

Über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, müssen Mitarbeitende vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden.

Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.

Schadensersatz

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



Pflicht zur Anhörung
außerhalb des Ortes
länger als **drei Monate**

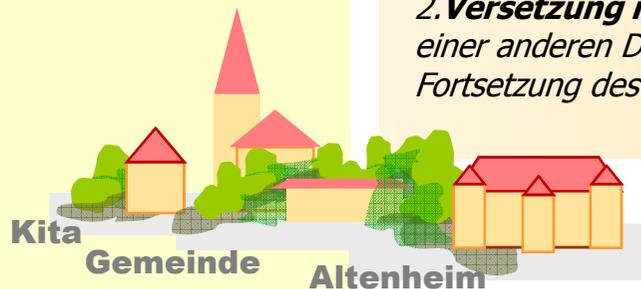
Versetzung und Abordnung

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

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

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



Verweigerung
nur aus
wichtigem Grund



Zuweisung

(2) Mitarbeitenden kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit **ihrer Zustimmung vorübergehend** eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei **einem Dritten zugewiesen** werden.

Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Mitarbeitenden bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

**Verlagerung von
Aufgaben**

**Aufgabe von
Dienststellen**

Personalgestellung

(3) Werden **Aufgaben** der Mitarbeitenden zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). **§ 613a BGB** sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Die Vorschriften des **Mitarbeitervertretungsgesetzes über Versetzung** sind entsprechend anzuwenden.

**Protokollerklärung zu
Absatz 3:**



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

Erhalt der Besitzstände

Vergütung

Eingruppierung

Stufenlaufzeit

Beschäftigungszeit

KZVK



Personalgestellung nach Aufgabenverlagerung auf Dritte.

Im Falle von **Ausgründungen von Aufgaben** werden die Beschäftigten, die bisher diese Aufgaben wahrgenommen haben, dem übernehmenden Dritten zur Arbeitsleistung gegen **Personalkostenerstattung** zugewiesen (Personalgestellung).

Damit ist für die Beschäftigten die Weiteranwendung des Tarifrechts (wie BAT-KF) und die Aufrechterhaltung der Zusatzversorgung gesichert.

Da eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit beim abgebenden Arbeitgeber regelmäßig **nicht (mehr)** besteht, ist die Personalgestellung **dauerhaft**.

Zum **Schutz der betroffenen Mitarbeitenden** verweist der BAT-KF auf **§ 613a BGB** sowie den **gesetzlichen Kündigungsschutz** und das **MVG**

Ein Verweis auf das **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)** ist nicht aufgeführt da die "auf Dauer angelegte" Überlassungsform der Personalgestellung durch das AÜG nicht ausdrücklich erfasst ist ...

...und der Kirchengerichtshof mit Beschluss vom 9.10.06 **Leiharbeit verboten** hat.

Leiharbeit

ist bei Kirche & Diakonie

verboten



...mehr zu Leiharbeit und AÜG

www.hundertprozentig.de



...oder im Anschluss



**UNGLEICH
KORRIGIEREN!**



Leiharbeit und **Lohndumping**

Nachdem von vielen Einrichtungen der Diakonie **eigene Leiharbeitsfirmen** gegründet wurden um **mit dort abgesenkten Vergütungen**, in ihren Einrichtungen die tariflichen Regelungen zu unterlaufen, gab es dazu klarstellende **Urteile des Kirchengengerichtshofes**

KGH Urteil zur Leiharbeit
vom 9.10.2006 (Az II-0124/M 35-06)

Leiharbeit mit abgesenkten Vergütungen für dauerhafte Beschäftigung ist nicht zulässig. **Nur kurzfristiger Einsatz zur Überbrückung von Personalengpässen ist erlaubt**

Verbot der freien Vergütungsvereinbarung
vom 26.3.2007 (Az II-0124/M10-06)

Diakonische Einrichtungen sind verpflichtet, nur **auf dem 3.Weg** zustande gekommene Arbeitsvertragsgrundlagen anzuwenden
Einzelvertraglich die Vergütung abzusenken ist nicht zulässig.
Wenn eine Einrichtung das machen will, muss sie aus dem Diakonischen Werk austreten

Mitbestimmung bei Werkverträgen vom
29.1.2007 (Az II-0124/M38-06)



Mit dem Urteil wird das **Mitbestimmungsrecht der MAV** auch für Werkverträge festgelegt, da auch die darüber im Betrieb beschäftigten Personen (zb. Leiharbeiter) den kirchlichen Auftrag erfüllen

...aus § 5 entsteht
kein **individueller**
Anspruch

...Auftrag
an die MAV ?



Dienstvereinbarung



Qualifikation ist Teil der Personalentwicklung

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

Dienstvereinbarung

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

(3) Qualifizierungsmaßnahmen sind:

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (...für eine andere Tätigkeit, Umschulung)
- d) und die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

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

...**Anspruch** auf
Qualifizierungsplanung

Kosten werden
vom **Arbeitgeber**
getragen



Qualifizierung ist
Arbeitszeit

Qualifizierung
auch bei **Teilzeit**



Qualifizierungsbedarf

(4) Mitarbeitende haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d) – **Anspruch** auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, **ist das Gespräch jährlich zu führen**

Kostenregelung

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

(6) Zeiten von vereinbarten **Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.**

(7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(8) Für Mitarbeitende mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

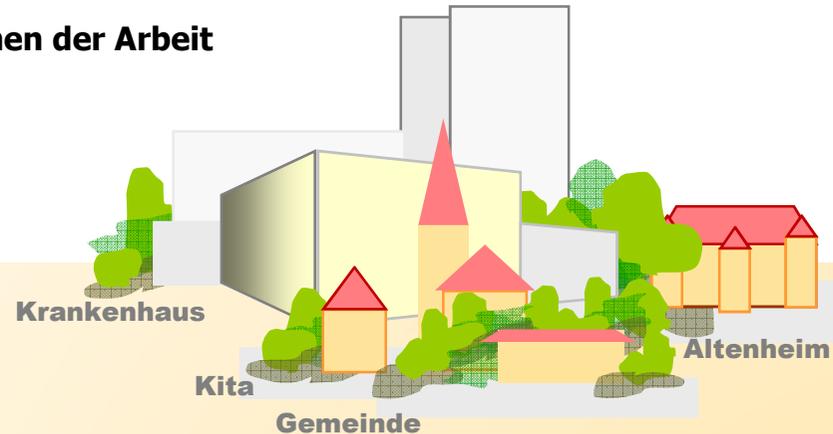
Abschnitt II

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

§ 7 Sonderformen der Arbeit

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 9 Teilzeitbeschäftigung



BAT-KF

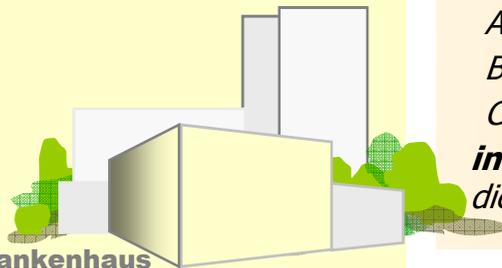
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

**...regelmäßige
Arbeitszeit beträgt
39 Stunden**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt **ausschließlich der Pausen** durchschnittlich **39 Stunden wöchentlich**. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr zu Grunde zu legen

Für **Fehltage** (Urlaub, unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsbefreiung nach § 28 oder anderen entsprechenden Regelungen) wird die **durchschnittliche tägliche Arbeitszeit** der Mitarbeitenden angerechnet.

**Protokollerklärung
zu Absatz 1:**



**19,5 Std.
Reduzierung im Jahr
für Vorbereitung und
Qualifizierung**

1. Für Mitarbeitende in Krankenhäusern beträgt die regelmäßige Arbeitszeit **38,5 Stunden** wöchentlich

Als Krankenhäuser gelten:

A Krankenhäuser, einschließlich psychiatrischen Fachkrankenhäusern,

B medizinische Institute von Krankenhäusern oder

C sonstige Einrichtungen (z.B. Reha-Einrichtungen, Kureinrichtungen)

in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, wenn die Behandlung durch in den Einrichtungen selbst beschäftigte Ärzte stattfindet.

2. Bei Mitarbeitenden im Erziehungsdienst werden

- soweit gesetzliche Regelungen bestehen, **zusätzlich** zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit **im Kalenderjahr 19,5 Stunden** für Zwecke der **Vorbereitung und Qualifizierung** verwendet.

Bei Teilzeitmitarbeitenden reduziert sich die Stundenzahl in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitmitarbeitender entspricht

Mitarbeitende im handwerklichen Erziehungsdienst müssen in Einrichtungen tätig sein, in denen auch Kinder oder Jugendliche mit **wesentlichen** Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege betreut werden und für Kinder oder Jugendliche erzieherisch tätig sein.

**...bis 100 Stunden
Übertrag ins
nächste Kalenderjahr**



**Heiligabend
und Sylvester
Freistellung von
der Arbeit**

**Protokollerklärung zu
Absatz 2 Satz 3:**

Zeitguthaben

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

Die verbleibenden Stunden.

des tatsächlichen Zeitguthabens der Mitarbeitenden werden mit dem auf eine Stunde entfallenden Entgelt **zuzüglich dem Zuschlag für Überstunden** (§ 8_Abs.1 a) vergütet. Im Zusammenhang mit der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ist ein Zeitguthaben ganz oder teilweise durch Entgelt nach Satz 6 oder durch zusammenhängende Freizeit unter Fortzahlung dieser Bezüge auszugleichen.

24. und 31. Dezember

(2) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Mitarbeitende am **24. und 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts** nach § 12 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender **Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten** zu gewähren.

Die regelmäßige Arbeitszeit **vermindert** sich für **jeden** gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, **sofern sie auf einen Werktag fallen**, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

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



Kurzpausen

elf Stunden Ruhezeit

Bei **begründeter**
dienstlicher
Notwendigkeiten
besteht die Pflicht
zur Mehrarbeit

Ruhepausen und Ruhezeit in Schichtbetrieben



(3) Ruhepausen können in Schichtbetrieben auf **Kurzpausen** von angemessener Dauer aufgeteilt werden. **Die Zeit dieser Pausen wird als Arbeitszeit gerechnet.**

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Mitarbeitenden eine **ununterbrochene Ruhezeit** von **mindestens elf Stunden** haben. Die Ruhezeit kann um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit **innerhalb von dreizehn Wochen** ausgeglichen wird.

Pflicht zu Überstunden und Mehrarbeit

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



**Ausgleich
innerhalb von
zwei Wochen**

**...in
zusammenhängender
Freizeit**

**...davon ein freier Tag
am Sonntag**



Ausgleich für regelmäßige Sonn- und Feiertagsarbeit

Mitarbeitende, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten **innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage, hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.**

Mitarbeitende, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten **innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage, hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.** Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende **zusammenhängende Freizeit** an einem Werktag oder **ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag** der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen

Erfolgt der Ausgleich an einem **Wochenfeiertag**, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt.

Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche **Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag** soll auf Antrag der/des Mitarbeitenden durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

**12 Stunden
Schichten**

...nicht mehr als
vier Schichten
in Folge

...nicht mehr als
acht Schichten
in 2 Wochen

*Schichten mit einer Arbeitszeit **über zehn Stunden***

(5) In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur stationären oder ambulanten Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die tägliche Arbeitszeit im **Schichtdienst und im Wechselschichtdienst auf bis zu 12 Stunden** ausschließlich der Pausen verlängert werden.

In unmittelbarer Folge dürfen **nicht mehr als vier Schichten** und **innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Schichten** mit einer **über zehn Stunden** hinaus verlängerten Arbeitszeit geleistet werden.

Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

...Auftrag an die MAV

Prüfung
...von Alternativen und
Gesundheitsschutz

Schichten mit einer über zehn Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit setzen **eine Prüfung** alternativer Arbeitszeitmodelle, **Belastungsanalyse** gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz und ggf. daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des **Gesundheitsschutzes** voraus.



24 Stunden Dienst

...mindestens 8 Std.
der überschreitenden
Zeit als
Bereitschaftsdienst

Prüfung
...von Alternativen und
Gesundheitsschutz



...mindestens 16 Std.
der überschreitenden
Zeit als
Bereitschaftsdienst

Verlängerung der
täglichen Arbeitszeit
ohne Ausgleich

Überschreitung des Arbeitszeitgesetzes

(6) **Wenn in die Arbeitszeit**

regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann die tägliche Arbeitszeit **über acht Stunden hinaus auf 24 Stunden verlängert werden**, wenn **mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit** als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

Voraussetzung ist eine Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, Belastungsanalyse gem. **§ 5 Arbeitsschutzgesetz** und ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

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

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

**Protokollerklärung
zu Absatz 1:**

**Dienstvereinbarung
nach § 36 MVG**

**Umfassende
Informationspflicht**



**Abbau von
Zeitguthaben**

**Antrag auf
Kurzarbeitergeld**

**Information
der ARK-RWL**



Kurzarbeit

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

Die MAV ist über die beabsichtigte Einführung von Kurzarbeit umfassend zu informieren. **Die betroffenen Mitarbeitenden sind mindestens eine Woche vorher über die geplanten Maßnahmen zu unterrichten.**

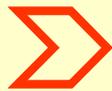
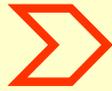
Dies soll in einer Mitarbeiterversammlung erfolgen.

In Einrichtungen **ohne MAV** ist die Kurzarbeit mit **jedem** betroffenen Mitarbeitenden gesondert zu vereinbaren.

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

Der Arbeitgeber hat den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften anzuzeigen und einen Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen.

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

Kurzarbeit**Protokollerklärung
zu Absatz 1:****Die Dienstvereinbarung muss unter anderem Folgendes regeln:**

Persönlicher Geltungsbereich;

Arbeitnehmer, die sich in einer Ausbildung oder einem Praktikum befinden, sind in die Kürzung nur insoweit einzubeziehen als das Ausbildungsziel durch die Kürzung nicht gefährdet wird;

Beginn und Dauer der Kurzarbeit; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen;

Lage und Verteilung der Arbeitszeit.

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

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

Der Arbeitgeber hat den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften anzuzeigen und einen Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen.

Der Arbeitgeber hat der Mitarbeitervertretung die für eine Stellungnahme erforderlichen Informationen zu geben.

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



Dienstreisen

**Berücksichtigung
der Reisezeiten**

**Freizeitausgleich
auf Antrag
für nicht anrechenbare
Reisezeiten**



(8) Bei **Dienstreisen** gilt nur die **Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme** am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. **Für jeden Tag einschließlich der Reisetage** wird jedoch **mindestens** die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder **dienstplanmäßige Arbeitszeit** berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde

Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten **insgesamt 15 Stunden im Monat**, so werden **auf Antrag 25 v. H.** dieser **überschreitenden** Zeiten bei fester Arbeitszeit als **Freizeitausgleich** gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet.

Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.



Bildschirmarbeit

(9) Erfordert die **Tätigkeit am Bildschirm** ständigen (**fast dauernden**) Blickkontakt zum Bildschirm oder laufendem Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage, ist innerhalb einer jeden Stunde einer solchen Tätigkeit Gelegenheit zur Unterbrechung dieser Tätigkeit zu gewähren.

Unterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale nach Satz 1 nicht aufweisen, anfallen. **Die Unterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen** und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit des Mitarbeiters gelegt **werden**.

zehn Minuten
Arbeitsunterbrechung
innerhalb einer jeden
Stunde

Die Arbeitsunterbrechung wird **frühestens** nach jeweils **fünfzigminütiger Dauer** der Beschäftigung gewährt, wenn zu erwarten ist, dass die Beschäftigung mindestens weitere fünfzig Minuten andauern wird; sie darf **zehn Minuten** nicht übersteigen.

Unterbrechungen nach Satz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.



Wechselschichten
regelmäßiger Wechsel
der Arbeitszeit

Nachtschichten



Schichtarbeit
Arbeit nach
Schichtplan

Bereitschaftsdienst
Arbeitsanfall im
Bedarfsfall

Wechselschicht

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

Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die **mindestens 2 Stunden** Nachtarbeit umfassen.

Schichtarbeit

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

Bereitschaftsdienst

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

Rufbereitschaft
Arbeitsanfall im
Ausnahmefall**21 Uhr bis 6 Uhr**
Nachtarbeit**Überstunden**
auf dringende Fälle
beschränkt*Rufbereitschaft*

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

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

Überstunden

(6) **Überstunden** sind die Arbeitsstunden, die die oder der Mitarbeitende über den dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Umfang hinaus geleistet hat, soweit sie die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) **in der Woche** überschreiten **und später als am Vorvortag angeordnet sind**.

Sie werden als Arbeitszeit im Sinne von § 6 Abs. 1 angerechnet. Im Übrigen wird der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a) gezahlt, soweit nicht § 8 Satz 4 angewendet wird.

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



Zeitzuschläge

Zeitzuschläge für Überstunden

**Entgelt höchstens
nach Stufe 4
je Entgeltgruppe**

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

- a. für Überstunden in den Entgeltgruppen
- | | |
|--|------------|
| 1 bis 9, SE 2 bis SE 14, SD 2 bis SD 14, S 1 bis S 7 | 30% |
| 10 bis 15, SE 15 bis SE 18, SD 15 bis SD 18, S 8 und S 9 | 15% |

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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





Zeitzuschläge

für **Nachtarbeit**
Sonntagsarbeit

24. und 31. Dez.
ab 16 Uhr
Samstagen von
13 bis 21 Uhr

Feiertage
Ostern
Pfingsten

Die Zeitzuschläge betragen...

- b) für Nachtarbeit **20%**
- c) für Sonntagsarbeit **25%**
- d) bei Feiertagsarbeit sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag
ohne Freizeitausgleich **135%** **mit** Freizeitausgleich **35%**
- e) für Arbeit am 24. und 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr **35%**
- f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr **20%**
soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d

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



**Berechnung
der Zuschläge
nach Stufe 3**

**Umwandlung
in Freizeit**



**Abweichende
Regelungen
für**

**Wechselschicht
Bereitschaftsdienst
Schichtarbeit**

Schichtzulage



Zeitzuschläge

Berechnungsgrundlage ist der...

... auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts **der Stufe 3** der jeweiligen Entgeltgruppe, **bei S-Entgeltgruppen der Erfahrungsstufe 1**. **Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.**

Auf Wunsch der/des Mitarbeitenden können, soweit die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde **in Zeit umgewandelt und ausgeglichen** werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

(2) **Abweichend** von Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b) beträgt für Mitarbeitende, die in **Wechselschicht** arbeiten, der **Zuschlag für Nacharbeit 25 v.H.** des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der **Stufe 3** der jeweiligen Entgeltgruppe.

Satz 1 gilt auch für unter die Anlage 8 und 9 fallende Mitarbeitende, die **Bereitschaftsdienst** leisten, für die nach Absatz 5 bewertete Arbeitszeit.

Abweichend von Absatz 1 Satz 2 Buchstabe f) erhalten Mitarbeitende, die in **Schicht oder Wechselschicht** arbeiten, für Arbeit **an Samstagen von 13 bis 21 Uhr 0,76 Euro** je Stunde. **Dieser Betrag nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.**

(3) Mitarbeitende, die **Wechselschicht-** oder **Schichtarbeit** leisten, erhalten eine **Schichtzulage in Höhe von 0,26 Euro** je tatsächlich geleisteter Stunde. Hierbei bleiben in Form von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst geleistete Stunden unberücksichtigt.

Rufbereitschaft**tägliche Pauschale**

Montag bis Freitag
das **Zweifache**

Samstag, Sonntag
und Feiertage das
Vierfache

Arbeitsleistung

einschließlich Wegezeiten

Überstundenentgelt
auf volle Stunde gerundet

**Abweichende Regelungen**

weniger als 12 Stunden
jede Stunde 12,5%

Rufbereitschaft

(4) Für die **Rufbereitschaft** wird eine **tägliche Pauschale** je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt.

Für die **Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft** wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme **einschließlich** der hierfür erforderlichen **Wegezeiten** jeweils auf eine **volle Stunde gerundet** und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt.

Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 4 **telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft)** oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen **auf die nächste volle Stunde gerundet** und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt..

Abweichend von Satz 5

gilt bei Inanspruchnahme **in der Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr Satz 4** entsprechend **Satz 1 gilt nicht** im Falle einer **stundenweisen** Rufbereitschaft.

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

bis **8**
Bereitschaftsdienste
 im Monat **25%**

ab **9.**
Bereitschaftsdienst im
 Monat **zuzüglich 15%**

Abweichende Regelungen



Unterschiedliche
Bewertung in den
 Stufen



Bereitschaftsdienst

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

Bereitschaftsdienst in Krankenhäusern

(6) **Abweichend** von Absatz 5 wird für Mitarbeitende in **Krankenhäusern, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen, medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen (z.B. pathologischen Instituten und Röntgeninstituten) und sonstigen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen,** die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt...
 ...nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen als Arbeitszeit gewertet:

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



Nebenabrede
zum Arbeitsvertrag



Anlage 5
Bereitschaftsdienstentgelt

Anlage 8 und 9
Entgeltgruppenplan
Kita
Entgeltgruppenplan
S und E

...Fortsetzung Abs.6

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

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

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

(7) Das Entgelt für die nach den Absätzen 5 und 6 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach der **Anlage 5**.

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nach Absatz 6 und für die Zeit der Rufbereitschaft (Absatz 4) werden Zeitzuschläge nach Absatz 1 nicht gezahlt.

Abweichend von Satz 2 wird Mitarbeitenden, die unter die **Anlage 8 und 9** fallen, der Zuschlag für Nachtarbeit gemäß Absatz 2 Satz 2 gezahlt.

Teilzeit bis zu fünf Jahre



Verringerung der Arbeitszeit

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

- mindestens ein **Kind unter 18 Jahren** oder
- einen nach **ärztlichem Gutachten** pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf **bis zu fünf Jahre** zu befristen. **Sie kann verlängert werden**; der Antrag ist **spätestens sechs Monate vor Ablauf** der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeitenden nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

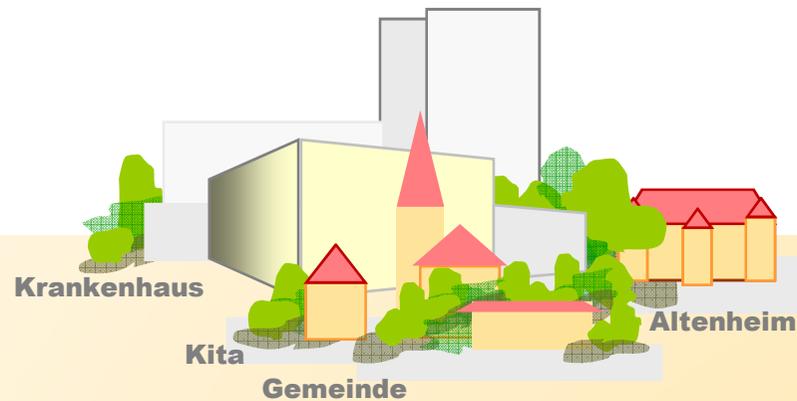
(2) Die Bestimmungen des **Teilzeit- und Befristungsgesetzes** bleiben unberührt.



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

Abschnitt VI

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



BAT-KF c7 8

Urlaub und Arbeitsbefreiung

30 Arbeitstage
in jedem Kalenderjahr





30 Arbeitstage
...ein Teil von
mindestens zwei
Wochen



Urlaubsanspruch

(1) Die Mitarbeitenden haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. **Bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.**

Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. **Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.** Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.

Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden und kann auch in Teilen genommen werden. **Dabei soll für einen Teil ein Zeitraum von mindestens zwei Wochen Dauer angestrebt werden..**

Ansprüche gemäß § 3 BUrlG sowie ggf. eines Zusatzurlaubs gemäß § 125 SGB IX sind dabei unter Anrechnung auf den nach dieser Arbeitsrechtsregelung zustehenden Urlaub **vorrangig zu gewähren.**

Nicht bis zum 31. März angetretener Urlaub verfällt.

...bei fortdauernder **Arbeitsunfähigkeit**
 ...**15 Monate** nach Ende des Urlaubsjahres.



für jeden vollen Monat
 ...**ein Zwölftel** des Urlaubsanspruchs



Verfall des Urlaubsanspruchs

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

Abweichend von Satz 3 verfallen die gesetzlichen und tariflichen Urlaubsansprüche, die **wegen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit** nicht spätestens bis zum Ende des Übertragungszeitraums angetreten werden konnten, **15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.**

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

- a) **Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres**, erhält die Mitarbeitende als Erholungsurlaub **für jeden vollen Monat** des Arbeitsverhältnisses **ein Zwölftel** des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- b) **Ruht das Arbeitsverhältnis**, so **vermindert** sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- c) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 20 genannten Zeitraum gezahlt.

Zusatzurlaub für Wechselschicht und Schichtarbeit

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

- a) bei **Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate**
- b) bei **Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate**
einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle **nicht ständiger** Wechselschicht- oder Schichtarbeit erhalten Mitarbeitende, denen die Zulage nach § 8 Absatz 3 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

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



Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:



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

*Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, **ist eine Unterbrechung durch** Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 21 **unschädlich**.*

Gesamturlaub im Kalenderjahr

**Gesamturlaub
im Kalenderjahr
35 Arbeitstage** §

**...ab 50. Lebensjahr
36 Arbeitstagen**

(4) Zusatzurlaub nach dieser arbeitsrechtlichen Regelung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt **sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr** gewährt.

Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden.

Bei Mitarbeitenden, die das **50. Lebensjahr vollendet** haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von **36 Arbeitstagen**. § 25 Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend

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



...bis zu fünf Jahre
unbezahlte
Beurlaubung

geeignete
Ersatzkraft

§ 25



...andere
wichtige Gründe

Anspruch auf Sonderurlaub

(1) Mitarbeitenden **ist auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge** zu gewähren, wenn sie, mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen.

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

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

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

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

**Unterbrechung
der Tätigkeit...**

Auswirkung auf...

**Stufenlaufzeit
Beschäftigungszeit****Kontaktpflege**

§ 25

...Auftrag an die MAV**Fortbildungen
vor Rückkehr****gleichwertiger
Arbeitsplatz****Protokollnotiz:****Wiederaufnahme der Tätigkeit**

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

(4) Der **Kontakt** zwischen den Mitarbeitenden und dem Arbeitgeber soll von beiden Seiten aufrechterhalten werden, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern.

Beurlaubten Mitarbeitenden soll zur **Vorbereitung auf die Wiederaufnahme** der Tätigkeit die Teilnahme an **Fortbildungsveranstaltungen** ermöglicht werden. **Der Arbeitgeber soll sich an den Fortbildungskosten angemessen beteiligen.**

Bezüge werden den beurlaubten Mitarbeitenden aus Anlass der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen **nicht** gewährt.

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

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

§ 616 BGB

Anspruch nach BAT-KF

§ 25



In Deutschland ist der Arbeitgeber laut **§ 616 BGB** verpflichtet, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeitspflicht freizustellen, wenn er für eine „**verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit**“ durch einen in seiner Person liegenden Grund **schuldlos** an der Arbeitsleistung gehindert wird.

bezahlte Freistellung

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

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





§

Als Fälle in denen Mitarbeitende **unter Fortzahlung des Entgelts** von der Arbeit freigestellt werden, gelten die folgenden Anlässe:

d) **Schwere Erkrankung**

aa) einer/eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt

1 Arbeitstag im
Kalenderjahr

bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat

**bis zu
4 Arbeitstagen**
im Kalenderjahr

cc) **einer Betreuungsperson**, wenn Mitarbeitende deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das **8. Lebensjahr** noch nicht vollendet hat **oder** wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen

**bis zu
4 Arbeitstagen**
im Kalenderjahr

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht **und der Arzt** den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Mitarbeitenden zur vorläufigen Pflege bescheinigt.



Die Freistellung darf **insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr** nicht überschreiten



Als Fälle in denen Mitarbeitende **unter Fortzahlung des Entgelts** von der Arbeit freigestellt werden, gelten die folgenden Anlässe:



- e) **Ärztliche Behandlung der/des Mitarbeitenden**, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss. Die genannte ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung **und die ärztlich verordnete Behandlung**

erforderliche **nachgewiesene Arbeitszeit** **zuzüglich** erforderlicher **Wegezeiten**



- f) kirchliche Trauung der oder des Mitarbeitenden
g) Taufe und Konfirmation bzw. Erstkommunion eines Kindes der/des Mitarbeitenden

1 Arbeitstag

1 Arbeitstag

- h) **Ausübung eines Amtes** als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse sowie der Kirchengerichte

erforderliche **Abwesenheitszeit** **zuzüglich** erforderlicher **Wegezeiten**



(3) Der Arbeitgeber kann in **sonstigen** dringenden Fällen Arbeitsbefreiung **unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen** gewähren.

Bei Verzicht auf das Entgelt kann kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.



(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den **gewählten** Vertretern in Organen der **Verbände** kirchlicher Mitarbeiter und der **Gewerkschaften** einschließlich deren Untergliederungen **Arbeitsbefreiung bis zu acht Arbeitstagen im Jahr** unter Fortzahlung des Entgelts nach § 12 erteilt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Mitarbeitenden, **die einer ARK angehören** oder von ihr zur Mitarbeit herangezogen werden, ist Arbeitsbefreiung in dem für ihre Tätigkeit in dieser Kommission notwendigen Umfang ohne Minderung der Bezüge zu erteilen. Dies gilt entsprechend für die Tätigkeit von Mitarbeitenden in einer Arbeitsrechtlichen Schiedskommission.

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

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

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist ...ff, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 12 nur insoweit, als die bzw. der Mitarbeitende nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann.

Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Mitarbeitenden haben **den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.**





Abschnitt VII

§ 29 Befristete Arbeitsverträge

§ 30 Führung auf Probe

§ 31 Führung auf Zeit

§ 32 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

§ 33 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

§ 34 Zeugnis

BAT-KF

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses





...mit sachlichem Grund
...ohne sachlichen Grund



§ 29 Befristete Arbeitsverträge

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

(2) Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge **mit** sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages **fünf Jahre nicht übersteigt**; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt

Mitarbeitende mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der **Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen**, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) Ein befristeter Arbeitsvertrag **ohne** sachlichen Grund soll in der Regel **12 Monate** nicht unterschreiten; **die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate** betragen. Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

Probezeit

(4) Bei befristeten Arbeitsverträgen **ohne** sachlichen Grund gelten die **ersten sechs Wochen** und bei befristeten Arbeitsverträgen **mit** sachlichem Grund die **ersten sechs Monate als Probezeit**.





Kündigung befristeter Arbeitsverträge

Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer **Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss** gekündigt werden.

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

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen,
zum Schluss eines Kalendermonats	



von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres	



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

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



§ 25
Entgeltgruppe 10
bzw. SE 15 oder SD 15

**Zulage in Höhe des
Unterschiedsbetrages**

§ 30 Führung auf Probe

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

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

(3) **Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis** mit demselben Arbeitgeber, kann der Mitarbeitenden **vorübergehend eine Führungsposition** bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden

Für die Dauer der Übertragung wird eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei der Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 ergebenden Entgelt gewährt.

Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die bzw. der Mitarbeitende eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.





Befristung bis zu
4 Jahre mit
Verlängerung § 27

**Zulage in Höhe des
Unterschiedsbetrages
zuzüglich
75 % Zuschlag**

§ 31 Führung auf Zeit

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
in den Entgeltgruppen 10 bis 12 und SE 15 bis SE 18 sowie SD 15 bis SD 18 eine **höchstens zweimalige Verlängerung** bis zu einer **Gesamtdauer von acht Jahren**,
ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens **dreimalige Verlängerung** bis zu einer **Gesamtdauer von zwölf Jahren**.

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

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

Für die Dauer der Übertragung wird eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei der Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 ergebenden Entgelt **zuzüglich eines Zuschlags von 75 %** des Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Entgeltgruppe.

Nach Fristablauf erhält die/der Mitarbeitende eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; **der Zuschlag entfällt**.



Regelaltersrente

Erwerbsminderungsrente ^{§ 7 §}

Rente auf Zeit

§ 32 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) **Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf**, mit Ablauf des Monats, in dem die oder der Mitarbeitende das gesetzlich festgelegte Lebensalter zum Anspruch auf die **Regelaltersrente** erreicht hat, **jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen** (Auflösungsvertrag)

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

Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche **Zustimmung des Integrationsamtes** noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. **In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis** für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem Tag, der auf den Tag der Zustellung des Rentenbescheides folgt.

**Weiterbeschäftigung
auf einem geeigneten
Arbeitsplatz****...Auftrag an die MAV****Weiterbeschäftigung
bei
Regelaltersrente****Teilweise Erwerbsminderung**

(3) Im Falle **teilweiser Erwerbsminderung** endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Mitarbeitende nach seinem vom Rentenversicherungsträger **festgestellten Leistungsvermögen** auf seinem bisherigen oder einem anderen **geeigneten und freien Arbeitsplatz** weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen

und die der Mitarbeitende innerhalb von **zwei Wochen** nach Zugang des Rentenbescheides seine **Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt**.

(4) Verzögert die/der Mitarbeitende schuldhaft **den Rentenantrag** oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie bzw. er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten eines Amtsarztes.

Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Mitarbeitenden das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) Soll die bzw. der Mitarbeitende, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1,a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen

Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von **vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden**, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 33 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Bis zum **Ende des sechsten Monats** seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist **zwei Wochen zum Monatsschluss**.

Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit **bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatsschluss**,

bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.



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

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

§ 33 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

betriebsbedingte Kündigung

(2) **Eine betriebsbedingte Kündigung setzt voraus,** dass die Vorschriften der **Rationalisierungssicherungsordnung** (RSO) ungeachtet der §§ 1 und 2 angewendet worden sind. **Mitarbeitende, die danach auf Veranlassung des Arbeitgebers** im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, **erhalten eine Abfindung nach § 8 RSO.**

Für Mitarbeitende mit einer **Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren** erhöht sich die Anzahl der zu zahlenden Monatsentgelte für je zwei weitere Jahre Beschäftigungszeit um jeweils ein zusätzliches Monatsentgelt.

Eine Abfindung entfällt, wenn eine Einrichtung, die nicht zu einem Dienststellenverbund im Sinne des § 6a des Mitarbeitervertretungsgesetzes gehört, nachweist, dass die Zahlung der Abfindung zur **Anmeldung der Insolvenz** führen würde.

Unkündbarkeit

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

§ 34 Zeugnis

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

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

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Mitarbeitenden ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (**vorläufiges Zeugnis**).

(4) **Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.**



Leistungsbeurteilung im Zeugnis

Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis unter Verwendung der Zufriedenheitsskala, die ihm übertragenen Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ erfüllt zu haben, erteilt er in Anlehnung an das Schulnotensystem die Note „**befriedigend**“. Beansprucht der Arbeitnehmer eine bessere Schlussbeurteilung, muss er im Zeugnisrechtsstreit entsprechende Leistungen vortragen und gegebenenfalls beweisen.

BAG, Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13



UM GOTTES WILLEN...!!

Arbeitsrechtsetzung auf dem 3. Weg

BAT-KE

...seit wachsam – es geht um euren Lohn

Änderungen können von der ARK-RWL

in jedem Abschnitt , jeder Anlage oder Tabelle vorgenommen werden,-
ohne dass die übrigen Bestimmungen davon berührt sind

Entgelterhöhungen verändern die nur die Tabellenwerte – aber Änderungen
der Tabellen verändern das **Entgeltniveau**

Änderungen im Entgeltgruppenplan verändern die **Bewertung** der Tätigkeit
und Qualifikation

Änderungen im Tarifmantel verändern nicht nur die **Arbeitsbedingungen**
...sondern ggf. auch **Lohnbestandteile**

...deshalb Tarifverträge
auch bei Kirche und Diakonie

Danke für Eure Aufmerksamkeit

...bis zum nächsten MAV-Seminar alles Gute



... gut informierte Mitarbeitervertretungen
wissen um ihre Rechte und lassen sich
nicht einschüchtern

