

# Kirchliches Amtsblatt

## der Evangelischen Kirche von Westfalen

Nr. 7	Bielefeld, den 25. September	1986
-------	------------------------------	------

### Inhalt:

	Seite:
Kirchliches Arbeitsrecht .....	133
Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten, Arbeiter und Mitarbeiter in der Ausbildung .....	133
BAT-Anwendungsordnung .....	138
Wortlaut des BAT-KF .....	143

### Kirchliches Arbeitsrecht

Landeskirchenamt  
Az.: 29624/86/A 7 - 02/4

Bielefeld, den 15. 8. 1986

Die Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission hat aufgrund von § 2 Absatz 2 des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes (ARRG) die nachstehenden Arbeitsrechtsregelungen beschlossen, die hiermit gemäß § 12 Absatz 1 ARRG bekanntgemacht werden. Die Arbeitsrechtsregelungen sind gemäß § 3 Absatz 1 ARRG verbindlich.

#### I.

#### Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten, Arbeiter und Mitarbeiter in der Ausbildung

Vom 26. Juni 1986

##### § 1

##### Änderung des BAT-KF

Der Bundes-Angestelltentarifvertrag kirchliche Fassung - BAT-KF - wird in § 29 Abschnitt B wie folgt geändert:

1. Absatz 2 Nr. 4 erhält die folgende Fassung:

- „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. Dies 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 I c übersteigen. Als in die Wohnung aufgenommen gilt ein Kind auch dann, wenn der Angestellte es auf seine Kosten anderweitig unterge-

bracht hat, ohne daß dadurch die häusliche Verbindung mit ihm aufgehoben werden soll. Beanspruchen mehrere Angestellte im öffentlichen Dienst, Anspruchsberechtigte nach § 40 Abs. 2 Nr. 4 oder nach § 62 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b BBesG oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst Versorgungsberechtigte wegen der Aufnahme einer anderen Person oder mehrerer anderer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung Ortszuschlag der Stufe 2 oder eine entsprechende Leistung, Anwärterverheiratetenzuschlag nach § 62 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b BBesG oder einen tariflichen Verheiratetenzuschlag, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für den Angestellten maßgebenden Ortszuschlages nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt.“

- In Absatz 5 Satz 1 zweiter Halbsatz werden die Worte „mit Ausnahme der Zeit eines Mutterschaftsurlaubs“ gestrichen.
- In Absatz 5 Satz 2 werden nach dem Wort „ist“ die Worte „oder beide Ehegatten mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen

regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind“ eingefügt.

4. In Absatz 6 Satz 1 zweiter Halbsatz werden die Worte „soweit es nicht für die Zeit eines Mutterschaftsurlaubs gewährt wird,“ gestrichen.
5. In Absatz 6 Satz 3 werden nach dem Wort „ist“ die Worte „oder mehrere Anspruchsberechtigte mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind“ eingefügt.
6. In Absatz 7 Satz 1 werden die Worte „Absätze 5 und 6“ durch die Worte „Absätze 2, 5 und 6“ ersetzt.
7. Den Protokollnotizen wird die folgende Nr. 4 angefügt:

„4. Angestellte, denen für den Monat Dezember 1985 nach § 29 Abschn. 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.“

## § 2

### **Urlaubsgeld für Angestellte, Arbeiter, Auszubildende, Lernschwestern und Lernpfleger**

Die Bestimmungen der nachstehenden Tarifverträge sind von ihrem Inkrafttreten an für

- die unter den BAT-KF fallenden Angestellten,
- die unter den MTL II-KF fallenden Arbeiter,
- die unter den Manteltarifvertrag für Auszubildende (KF) fallenden Auszubildenden sowie

– die Lernschwestern und Lernpfleger im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke anzuwenden.

## A.

### **Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 21. April 1986 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte**

## § 1

#### Änderung des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16. März 1977, zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom 19. Mai 1981, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 2 Abs. 1 Unterabs. 1 werden die folgenden Sätze angefügt:

„Es beträgt 450,00 DM, wenn dem Angestellten am 1. Juli Grundvergütung nach einer der Vergütungsgruppen X bis V c oder Kr. I bis Kr. VI zusteht. Satz 2 gilt nicht, wenn dem Angestellten mindestens für die Zeit vom 1. Mai bis einschließlich 1. Juli eine Zulage nach § 24 BAT ... zugestanden hat, die unter Zugrundelegung der Grundvergütung der Vergütungsgruppe V b

bzw. Kr. VII oder einer höheren Vergütungsgruppe berechnet worden ist.“

2. § 4 Abs. 2 erhält die folgende Fassung:

„(2) Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht oder nicht in voller Höhe zustand, ist es in Höhe des überzahlten Betrages zurückzuzahlen.“

## § 2

#### Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

## B.

### **Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 21. April 1986 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter**

## § 1

#### Änderung des Tarifvertrages

In § 2 Abs. 1 Unterabs. 1 des Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld für Arbeiter vom 16. März 1977, zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom 19. Mai 1981, wird der Betrag „300 DM“ durch den Betrag „450 DM“ ersetzt.

## § 2

#### Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

## C.

### **Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 21. April 1986 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Auszubildende**

## § 1

#### Änderung des Tarifvertrages

In § 2 des Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld für Auszubildende vom 16. März 1977, zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom 19. Mai 1981, wird der Betrag „200 DM“ durch den Betrag „300 DM“ ersetzt.

## § 2

#### Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

## D.

### **Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 21. April 1986 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Lernschwestern und Lernpfleger**

## § 1

#### Änderung des Tarifvertrages

Der zuletzt durch den Tarifvertrag vom 19. Mai 1981 geänderte Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld

für Lernschwestern und Lernpfleger vom 16. März 1977 wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 2 werden nach dem Wort „ist“ die Worte „nicht zusatzversorgungspflichtig und“ eingefügt.
2. In § 2 wird die Zahl „200“ durch die Zahl „300“ ersetzt.

## § 2

### Inkrafttreten

Es treten in Kraft:

- a) § 1 Nr. 1 mit Wirkung vom 1. Januar 1985,
- b) § 1 Nr. 2 wird Wirkung vom 1. Januar 1986.

## § 3

### **Urlaubsgeld und Zuwendung für Schülerinnen/Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz**

Für die Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, sind die Bestimmungen der nachstehenden Tarifverträge von ihrem Inkrafttreten an anzuwenden.

#### A.

#### Tarifvertrag

#### **über ein Urlaubsgeld für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes in der Krankenpflege oder nach Maßgabe des Hebammengesetzes ausgebildet werden vom 21. April 1986**

Zwischen . . . und . . . wird für die Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflege und in der Kinderkrankenpflege und für die Hebammenschülerinnen/Schüler in der Entbindungspflege, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 28. Februar 1986 in der jeweils geltenden Fassung fallen, folgendes vereinbart:

### § 1

#### Anspruchsvoraussetzungen

(1) Die Schülerin/Der Schüler erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld wenn sie/er

1. am 1. Juli im Ausbildungsverhältnis steht und
2. seit dem 1. Juli des Vorjahres – im ersten Ausbildungsjahr seit dem 1. Oktober des Vorjahres – ununterbrochen als Schülerin/Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Krankenpflegehilfe, Hebammenschülerin/Schüler in der Entbindungspflege, Auszubildender, Praktikant, Angestellter, Arbeiter, Beamter, Soldat auf Zeit oder Berufssoldat im öffentlichen Dienst gestanden hat und
3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Ausbildungsvergütung hat.

Ist die Voraussetzung des Unterabsatzes 1 Nr. 3 nur wegen Ablaufs der Frist für die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit oder wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Ausbildungsvergütung für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld auch die Voraussetzung des Unterabsatzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Schülerin/der Schüler in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an den Mutterschaftsurlaub nach dem Mutterschutzgesetz die Ausbildung wieder aufnimmt.

(2) Das Urlaubsgeld ist nicht zusatzversorgungspflichtig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Protokollnotizen:

1. Auszubildende und Praktikanten im Sinne des Absatzes 1 Unterabs. 1 Nr. 2 sind nur Personen, deren Rechtsverhältnis durch Tarifvertrag geregelt ist.
2. Öffentlicher Dienst im Sinne des Absatzes 1 Unterabs. 1 Nr. 2 ist eine Beschäftigung
  - a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde, bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
  - b) bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.
3. Eine Unterbrechung im Sinne des Absatzes 1 Unterabs. 1 Nr. 2 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, an denen das Ausbildungsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestanden hat. Es ist jedoch unschädlich, wenn die Schülerin/der Schüler in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung ihres/seines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

### § 2

#### Höhe des Urlaubsgeldes

Das Urlaubsgeld beträgt 300 DM.

### § 3

#### Anrechnung von Leistungen

Wird der Schülerin/dem Schüler aufgrund örtlicher oder betrieblicher Regelung, aufgrund betrieblicher Übung, nach dem Ausbildungsvertrag oder aus einem sonstigen Grunde ein Urlaubsgeld oder eine ihrer Art nach entsprechende Leistung vom Träger der Ausbildung oder aus Mitteln des Trägers der Ausbildung gewährt, ist der der Schülerin/dem Schüler zustehende Betrag auf das Urlaubsgeld nach diesem Tarifvertrag anzurechnen.

## § 4

## Auszahlung

(1) Das Urlaubsgeld wird mit der Ausbildungsvergütung für den Monat Juli ausgezahlt.

In den Fällen des § 1 Abs. 1 Unterabs. 3 wird das Urlaubsgeld mit der ersten Ausbildungsvergütung nach Wiederaufnahme der Ausbildung ausgezahlt.

(2) Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht zustand, ist es in voller Höhe zurückzuzahlen.

## § 5

## Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

## B.

## Tarifvertrag

**über eine Zuwendung für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden vom 21. April 1986**

Zwischen ... und ... wird für die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 28. Februar 1986 in der jeweils geltenden Fassung fallenden Schülerinnen/Schüler folgendes vereinbart:

## § 1

## Anspruchsvoraussetzungen

(1) Die Schülerin/Der Schüler erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn sie/er

1. am 1. Dezember seit dem 1. Oktober ununterbrochen bei demselben Träger der Ausbildung im Ausbildungsverhältnis steht und
2. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus ihrem/seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.

(2) Die Schülerin/Der Schüler, deren/dessen Ausbildungsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November endet und die/der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen im Ausbildungsverhältnis zu demselben Träger der Ausbildung gestanden hat, erhält eine Zuwendung, wenn sie/er in unmittelbarem Anschluß an das Ausbildungsverhältnis in ein Rechtsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übertritt und der Träger der Ausbildung das Ausscheiden aus diesem Grunde billigt. Absatz 1 gilt nicht.

(3) Hat die Schülerin/der Schüler im Falle des Absatzes 1 Nr. 2 die Zuwendung erhalten, hat sie/er diese in voller Höhe zurückzuzahlen.

## Protokollnotizen:

1. Die Voraussetzung des Absatzes 1 Nr. 1 ist auch dann erfüllt, wenn die Schülerin/der Schüler seit

dem 1. Oktober bei demselben Träger der Ausbildung in einem anderen Rechtsverhältnis gestanden hat, an das sich das Ausbildungsverhältnis ohne Unterbrechung angeschlossen hat.

2. Für die Begriffe „öffentlicher Dienst“ und „unmittelbarer Anschluß“ gelten die Protokollnotizen Nrn. 2 und 3 zu § 1 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 entsprechend.

## § 2

## Höhe der Zuwendung

(1) Die Zuwendung beträgt – unbeschadet des Absatzes 2 – 100 v. H. der Ausbildungsvergütung, die der Schülerin/dem Schüler zugestanden hätte, wenn sie/er während des ganzen Monats Oktober Erholungsurlaub gehabt hätte.

Für die Schülerin/den Schüler, deren/dessen Ausbildungsverhältnis später als am 1. Oktober begonnen hat, tritt an die Stelle des Monats Oktober der erste volle Kalendermonat des Ausbildungsverhältnisses.

Für die Schülerin/den Schüler, die/der unter § 1 Abs. 2 fällt und die/der im Monat Oktober nicht im Ausbildungsverhältnis gestanden hat, tritt an die Stelle des Monats Oktober der letzte volle Kalendermonat, in dem das Ausbildungsverhältnis vor dem Monat Oktober bestanden hat.

(2) Hat die Schülerin/der Schüler nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von demselben Träger der Ausbildung oder während des Ausbildungsverhältnisses zu demselben Träger der Ausbildung Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den sie/er weder Bezüge noch Mutterschaftsgeld erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate, für die der Schüler wegen der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst von seinem Träger der Ausbildung keine Bezüge erhalten hat, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung unverzüglich die Ausbildung wieder aufgenommen hat.

(3) Die Zuwendung nach den Absätzen 1 und 2 erhöht sich um 50 DM für jedes Kind, für das der Schülerin/dem Schüler für den Monat Oktober bzw. für den nach Absatz 1 Unterabs. 2 oder 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder eine der in § 8 Abs. 2 BKGG genannten Leistungen zugestanden hat.

Hat der Schülerin/dem Schüler in dem maßgebenden Kalendermonat nach § 45 Abs. 6 BKGG in Verbindung mit § 19 Abs. 2 Nrn. 1 und 4 BBesG in der bis zum 31. Dezember 1974 geltenden Fassung für ein Kind nur das halbe Kindergeld zugestanden, erhöht sich die Zuwendung statt um den Betrag nach Unterabsatz 1 um 25 DM.

(4) Hat die Schülerin/der Schüler nach § 1 Abs. 2 dieses Tarifvertrages oder entsprechenden Vorschriften eines anderen Tarifvertrages bereits eine Zuwendung erhalten und erwirbt sie/er für dasselbe Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf eine Zuwendung, vermindert sich diese Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für

den die Zuwendung nach § 1 Abs. 2 dieses Tarifvertrages oder entsprechenden Vorschriften eines anderen Tarifvertrages gezahlt worden ist. Der Erhöhungsbetrag wird für das nach Absatz 3 zu berücksichtigende Kind in jedem Kalenderjahr nur einmal gezahlt.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Die Verminderung der Zuwendung unterbleibt für die Kalendermonate, für die die Schülerin/der Schüler Bezüge aus einem anderen Rechtsverhältnis zu demselben Träger der Ausbildung erhalten hat, an das sich das Ausbildungsverhältnis ohne Unterbrechung angeschlossen hat. Das gleiche gilt für die Kalendermonate, für die die Schülerin während dieses Rechtsverhältnisses zu demselben Träger der Ausbildung Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz oder der Schüler wegen der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst keine Bezüge erhalten hat.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Kinder, für die Kindergeld zusteht, sind auch Kinder, für die aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem Bundeskindergeldgesetz Kindergeld zusteht.

### § 3

#### Anrechnung von Leistungen

Wird aufgrund anderer Bestimmungen oder Verträge oder aufgrund betrieblicher Übung oder aus einem sonstigen Grunde eine Weihnachtzuwendung oder im Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest eine entsprechende Leistung gezahlt, wird diese Leistung auf die Zuwendung nach diesem Tarifvertrag angerechnet.

### § 4

#### Zahlung der Zuwendung

(1) Die Zuwendung soll spätestens am 1. Dezember gezahlt werden.

(2) In den Fällen des § 1 Abs. 2 soll die Zuwendung bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gezahlt werden.

### § 5

#### Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt für

- a) Hebammenschülerinnen/Schüler in der Entbindungspflege mit Wirkung vom 1. Juli 1985,
- b) die übrigen Schülerinnen/Schüler mit Wirkung vom 1. September 1985

in Kraft.

Er kann zum 30. Juni eines jeden Jahres schriftlich gekündigt werden.

### § 4

#### Inkrafttreten

Es treten in Kraft

1. § 1 Nr. 1, 3, 5, 6 und 7 am 1. Januar 1986,
2. § 1 Nr. 2 und 4 am 1. Juli 1986,
3. die übrigen Bestimmungen zu den in den vorgenannten Tarifverträgen bestimmten Daten.

Hagen-Holthausen, den 26. Juni 1986

#### **Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende  
Grote

## II.

## Ordnung über die Anwendung des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT-Anwendungsordnung – BAT-AO)

Vom 26. Juni 1986

### § 1

#### Anwendung des BAT

(1) Im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke ist für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter, die in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Angestellte), der Bundes-Angestellentarifvertrag vom 23. Februar 1961 in der für die Angestellten des Landes Nordrhein-Westfalen geltenden Fassung, die sich aus dem Bundes-Angestellentarifvertrag von 1961 und den dazu ergangenen Änderungen bis zu den Änderungen durch den 54. Tarifvertrag zur Änderung des Bundes-Angestellentarifvertrages vom 21. April 1986 ergibt, anzuwenden, soweit nicht durch das kirchliche Recht oder aufgrund der Satzung eines Diakonischen Werkes etwas anderes bestimmt ist.

(2) Mit Mitarbeitern, die in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Arbeiter), kann im Arbeitsvertrag vereinbart werden, daß sie als Angestellte gemäß Absatz 1 beschäftigt werden, wenn ihre Tätigkeit in der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF oder in der Pflegepersonal-Vergütungsordnung zum BAT-KF aufgeführt ist.

### § 2

#### Besondere kirchliche Bestimmungen

Für die Anwendung des Bundes-Angestellentarifvertrages gilt folgendes:

##### 1. Zur Überschrift

Der Bundes-Angestellentarifvertrag findet unter folgender Überschrift Anwendung:

„Bundes-Angestellentarifvertrag in kirchlicher Fassung – BAT-KF“

##### 2. Zu § 1

§ 1 findet in folgender Fassung Anwendung:

### § 1

#### 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) Mit 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 in der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF oder in der Pflegepersonal-Vergütungsordnung zum BAT-KF (Anlagen 1 a und 1 b) aufgeführt ist.“

##### 3. Zu § 2

Dem als Absatz 1 anzuwendenden Text wird folgender Absatz 2 angefügt:

„(2) Für Angestellte

- a) in bestimmten kirchlichen Diensten,
  - b) die Freizeiten durchführen,
- gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen der Anlage 3. Die Sonderregelungen sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.“

##### 4. Zu § 3

Folgender Satz 2 wird angefügt:

„Ausgenommen 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.“

##### 5. Zu § 5

§ 5 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß nach den Worten „Manteltarifvertrag für Auszubildende“ die Worte „in der für den kirchlichen Bereich geltenden Fassung“ eingefügt werden.

##### 6. Zu § 6

§ 6 – Gelöbniß – wird nicht angewendet.

##### 7. Zu § 8

§ 8 findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:

- a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Der kirchliche Dienst ist durch den Antrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeiter zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muß der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben. Sie müssen sich ferner durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.“

- b) Folgender Absatz 3 wird angefügt:

„(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.“

8. **Zu §§ 11, 14, 33 Absatz 1, 42, 43, 44 Absatz 1 und 49 sowie Nr. 8 Unterabsatz 1 Satz 1 SR 2 b und Nr. 3 Satz 2 SR 2 1**  
 §§ 11, 14, 33 Absatz 1, 42, 43, 44 Absatz 1 und 49 sowie Nr. 8 Unterabsatz 1 Satz 1 SR 2 b und Nr. 3 Satz 2 SR 2 1 finden mit der Maßgabe Anwendung, daß anstelle der für die Beamten des Arbeitgebers geltenden Bestimmungen oder Vorschriften die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen anzuwenden sind.
9. **Zu § 13**  
 § 13 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß folgender Absatz 3 angefügt wird:  
 „(3) Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.“
10. **Zu § 17**  
 § 17 Absatz 6 und 7 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß die Worte „bei obersten Bundesbehörden und obersten Landesbehörden mit Ausnahme des Landes Berlin, der Freien Hansestadt Bremen sowie der Freien und Hansestadt Hamburg“ durch die Worte „beim Landeskirchenamt“ ersetzt werden.
11. **Zu § 19**  
 § 19 findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:  
 a) In Absatz 1 wird folgender Unterabsatz 4 angefügt:  
 „Unterabsatz 3 gilt auch bei der Übernahme einer Dienststelle oder geschlossener Teile einer solchen von einem kirchlichen Arbeitgeber im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h.“  
 b) Absatz 4 findet in folgender Fassung Anwendung:  
 „(4) Andere als in Absatz 1 und 2 genannten Zeiten dürfen von den kirchlichen Körperschaften des öffentlichen Rechts nur mit Zustimmung des Landeskirchenamtes angerechnet werden.“
12. **Zu § 20**  
 § 20 findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:  
 a) In Absatz 2 Satz 1 wird folgender Buchstabe h angefügt:  
 „h) bei Arbeitgebern und Dienstherrn, die zu den den Arbeitsgemeinschaften christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West) sowie in der Deutschen Demokratischen Republik angehörenden Kirchen und Gemeinschaften oder ihren Werken oder den diesen angeschlossenen Einrichtungen ohne Rücksicht auf deren Rechtsform gehören.“  
 b) In Absatz 3 Satz 2 werden nach den Worten „des öffentlichen“ die Worte „oder kirchlichen“ eingefügt.
13. **Zu § 22**  
 Absatz 1 Satz 1 findet in folgender Fassung Anwendung:  
 „Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF oder der Pflegepersonal-Vergütungsordnung zum BAT-KF (Anlagen 1 a und 1 b).“
14. **Zu § 23 a**  
 § 23 a findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Unterabsatz 2 Nr. 3 die Worte „Sie kann auch zurückgelegt sein bei“ durch die Worte „Sie kann auch bei anderen kirchlichen Arbeitgebern im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h zurückgelegt sein. Sie kann ferner zurückgelegt sein bei“ ersetzt werden.
15. **Zu § 25**  
 § 25 – Prüfungserfordernis im Vka-Bereich – wird nicht angewendet.
16. **Zu § 26**  
 Absatz 3 findet in folgender Fassung Anwendung:  
 „(3) Die Beträge der Grundvergütung und des Ortszuschlages werden in einer besonderen Vergütungsregelung festgelegt.“
17. **Zu § 27**  
 § 27 findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:  
 a) In Abschnitt A Absatz 1 werden die Worte „Im Vergütungstarifvertrag“ durch die Worte „In der Vergütungsregelung“ ersetzt.  
 b) In Abschnitt A Absatz 6 werden eingefügt  
 – in Unterabsatz 1 nach dem Wort „Berufssoldat“ die Worte „oder an eine Tätigkeit im kirchlichen Dienst“,  
 – in den Unterabsätzen 1, 2 und 3 jeweils nach dem Wort „öffentlichen“ die Worte „oder kirchlichen“.  
 c) In Nr. 1 der Protokollnotizen zu Abschnitt A Absatz 6 wird folgender Satz 2 angefügt:  
 „Kirchlicher Dienst ist eine berufliche Beschäftigung bei einem Arbeitgeber oder Dienstherrn im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h.“  
 d) In Abschnitt B Absatz 3 Unterabsatz 2 werden nach den Worten „der Anlage 1 b“ die Worte „oder eine entsprechende Regelung“ eingefügt.
18. **Zu § 29**  
 § 29 Abschnitt B findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:  
 a) In Absatz 2 Nr. 4 sowie in den Absätzen 5 und 6 werden jeweils nach dem Wort „öffentlichen“ die Worte „oder kirchlichen“ eingefügt.  
 b) In Absatz 7 wird folgender Unterabsatz 2 angefügt:  
 „Kirchlicher Dienst im Sinne der Absätze 5 und 6 ist eine berufliche Beschäftigung bei einem Arbeitgeber oder Dienstherrn nach § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h.“  
 c) Folgender Absatz 9 wird angefügt:

„(9) Für die Anwendung der Absätze 5 und 6 gilt § 5 der Kirchenbeamten-Besoldungsordnung entsprechend.“

19. **Zu § 32**

§ 32 – örtlicher Sonderzuschlag – wird nicht angewendet.

20. **Zu § 33**

§ 33 Absatz 6 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß die Worte „wird zwischen dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und den vertragschließenden Gewerkschaften jeweils gesondert vereinbart. In den Vereinbarungen“ durch die Worte „besonders geregelt. In den Regelungen“ ersetzt werden.

21. **Zu § 35**

§ 35 findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:

- a) In Absatz 3 werden die Worte „im Vergütungstarifvertrag“ durch die Worte „in der Vergütungsregelung“ ersetzt.
- b) In Absatz 5 werden die Worte „bei obersten Bundesbehörden und obersten Landesbehörden mit Ausnahme des Landes Berlin, der Freien Hansestadt Bremen sowie der Freien und Hansestadt Hamburg“ und die Worte „bei diesen Behörden“ jeweils durch die Worte „beim Landeskirchenamt“ ersetzt.

22. **Zu § 44**

§ 44 Absatz 1 Nr. 4 Buchstabe a findet mit der Maßgabe Anwendung, daß folgender Doppelbuchstabe cc angefügt wird:

„cc) mit einem kirchlichen Arbeitgeber im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h“

23. **Zu § 46**

§ 46 findet in folgender Fassung Anwendung:

„§ 46

**Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

Der Angestellte hat Anspruch auf Versicherung . . . zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Bestimmungen über die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen.“

24. **Zu § 48 a**

§ 48 a findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:

- a) Die Absätze 1, 2 und 11 werden nicht angewendet.
- b) In Absatz 3 werden die Worte „der die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit“ durch die Worte „der seine Arbeit ständig“ ersetzt und in der zweiten Klammer die Worte „in Wechsel- schichtarbeit“ vorangestellt.

25. **Zu § 51**

Die Protokollnotiz zu § 51 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß nach dem Wort „öffent-

lichen“ die Worte „oder kirchlichen“ eingefügt werden.

26. **Zu § 52**

§ 52 findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:

- a) In Absatz 1 wird folgende Nr. 1 a eingefügt:  
„1 a) zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse“,
- b) Absatz 2 Buchstabe i findet in folgender Fassung Anwendung:  
„i) bei der Taufe,  
bei der Einsegnung (Konfirmation),  
bei der Erstkommunion oder  
bei einer entsprechenden religiösen Feier und bei der Eheschließung eines Kindes des Angestellten  
1 Arbeitstag,“
- c) In Absatz 4 Unterabsatz 1 wird folgender Satz 2 angefügt:  
„Dies gilt entsprechend für die gewählten Vertreter in Organen der Verbände kirchlicher Mitarbeiter.“
- d) In Absatz 4 wird folgender Unterabsatz 3 angefügt:

„Angestellten, 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.“

27. **Zu § 54**

§ 54 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 1 folgender Unterabsatz 2 eingefügt wird:

„Als wichtige Gründe zur fristlosen Kündigung gelten insbesondere der Austritt aus der evangelischen Kirche, der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation und das Versprechen nichtevangelischer Trauung oder Kindererziehung.“

28. **Zu § 55**

§ 55 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß folgender Absatz 3 angefügt wird:

„(3) Außer 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. Die 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.“

**29. Zu § 60**

§ 60 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 2 Unterabsatz 2 nach dem Wort „Altersversorgung“ die Worte „eines kirchlichen Arbeitgebers im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h“ eingefügt werden.

**30. Zu § 63**

§ 63 findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:

- a) In Absatz 2 werden nach dem Wort „Beschäftigungsverhältnissen“ die Worte „bei kirchlichen Arbeitgebern im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h“ eingefügt.
- b) In Absatz 5 Satz 2 werden nach den Worten „zu der der Arbeitgeber“ die Worte „ein anderer kirchlicher Arbeitgeber im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h“ eingefügt.

**31. Zu § 69**

§ 69 – Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften im Vka-Bereich – wird nicht angewendet.

**32. Zu § 70**

§ 70 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Unterabsatz 1 die Worte „tarifvertraglich nichts anderes“ durch die Worte „nicht durch besondere Arbeitsrechtsregelung etwas anderes“ ersetzt werden.

**33. Zu Anlagen 1 a und 1 b**

Die Anlagen 1 a und 1 b zum BAT werden nicht angewendet. An ihrer Stelle werden die Allgemeine Vergütungsordnung zum BAT-KF als Anlage 1 a und die Pflegepersonal-Vergütungsordnung zum BAT-KF als Anlage 1 b angewendet.

**34. Zu den Sonderregelungen 2 a**

Die Sonderregelungen 2 a finden mit folgenden Maßgaben Anwendung:

- a) In Nr. 6 Abschnitt A Satz 1 und Abschnitt B Absatz 1 Satz 1 werden jeweils die Worte „die unter Abschnitt A der Anlage 1 b zum BAT fallen“ gestrichen.
- b) Folgender Absatz 4 a wird eingefügt:  
„(4 a) Zur Feststellung des Umfangs der Arbeitsleistung während des Bereitschaftsdienstes kann der Arbeitgeber verlangen, daß der Angestellte Aufzeichnungen über seine Tätigkeit führt.“
- c) Absatz 5 erhält folgende Fassung:  
„(5) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 4 Abs. 2) zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.“

**35. Zu den Sonderregelungen 2 b**

Die Sonderregelungen 2 b finden mit folgenden Maßgaben Anwendung:

- a) In Nr. 3 Unterabsatz 3 werden die Worte „Im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sind bei der bei der Teilnahme

an der Anstaltsverpflegung“ durch die Worte „Bei der Teilnahme an der Anstaltsverpflegung sind“ ersetzt.

- b) Nr. 8 Unterabsatz 1 Satz 2 wird nicht angewendet.

**36. Zu den Sonderregelungen 2 l**

Die Sonderregelungen 2 l finden mit folgenden Maßgaben Anwendung:

- a) Nr. 3 Satz 3 wird nicht angewendet.
- b) Folgende Nr. 5 a wird eingefügt:

„Nr. 5 a

Zu § 53 – Ordentliche Kündigung –

§ 53 Absatz 2 und 3 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß eine Kündigung nur zum Ablauf des 31. Januar, 30. April, 31. Juli und 31. Oktober eines Jahres zulässig ist.“

**37. Zu den Sonderregelungen 2 r**

Die Sonderregelungen 2 r finden mit der Maßgabe Anwendung, daß Nr. 1 folgende Fassung erhält:

„Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für Hausmeister.“

**38. Zu den Sonderregelungen 2 y**

Die Sonderregelungen 2 y finden mit der Maßgabe Anwendung, daß in Nr. 5 die Worte „derselben obersten Dienstbehörde oder“ gestrichen werden.

**39. Zur Anlage 3:**

Für den kirchlichen Bereich gilt folgende Anlage 3:

„Anlage 3

**Sonderregelungen  
für kirchliche Angestellte in bestimmten  
kirchlichen Diensten  
(SR 3 a BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –

- Diese Sonderregelungen gelten für
- Gemeindegewerkschaften, Gemeindegewerkschaftshelferinnen in Gemeindepflege- und Diakoniestationen,
  - Hausdamen,
  - Internatserzieher, Internatsleiter,
  - Kirchliche Jugendleiter,
  - Kirchenmusiker,
  - Küster, Hausmeister,
  - Missionare,
  - Mitarbeiter in der Alten- und Familienpflege,
  - Mitarbeiter in der Verkündigung, Unterweisung, Seelsorge, Diakonie und Bildungsarbeit,
  - Mitarbeiter in Familienbildungsstätten,
  - Mitarbeiter in Häusern der offenen Tür,
  - Religionslehrer (Katecheten),
  - Sozialberater ausländischer Arbeitnehmer,
  - Sozialsekretäre,

- sowie andere Angestellte in diesen Tätigkeiten (z. B. Sozialarbeiter als Mitarbeiter in kirchlicher Bildungs- und Jugendarbeit).

Diese Sonderregelungen gelten nicht für Angestellte der in Satz 1 genannten Berufsgruppen, die unter die Sonderregelungen 2 a und 2 b fallen.

Protokollnotiz:

Die Bezeichnung der Mitarbeitergruppen in Satz 1 entspricht in der Regel der Bezeichnung der Berufsgruppen in der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF.

#### Nr. 2

Zu §§ 15 bis 16 a und 35

- Arbeitszeit, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung –

(1) Sofern nachstehend nichts anderes bestimmt wird, finden § 15 Absatz 6 Unterabsatz 1 Satz 4 und Absatz 8 Unterabsatz 5 sowie die §§ 16, 16 a und 35 keine Anwendung.

(2) Die Bestimmungen über Überstunden und Nachtarbeit einschließlich der dafür zu zahlenden Zeitzuschläge und der Überstundenvergütung gelten auch für die unter diese Sonderregelungen fallenden Angestellten. Dabei gilt als Nachtarbeit die Arbeit zwischen null und sechs Uhr.

(3) Hat der Angestellte dienstplanmäßig oder betriebsüblich in der Regel auch an Sonntagen, an Wochenfeiertagen, am Ostersonntag, am Pfingstsonntag und an den Tagen vor dem Ostersonntag, Pfingstsonntag, ersten Weihnachtstag und Neujahrstag sowie an Samstagen in der Zeit zwischen 13 und 24 Uhr zu arbeiten, erhält er jährlich eine besondere Arbeitsbefreiung von vier Arbeitstagen unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, so beträgt die Arbeitsbefreiung für jedes volle Vierteljahr, in dem das Arbeitsverhältnis besteht, einen Arbeitstag. Die Arbeitsbefreiung ist möglichst zusammenhängend während einer Zeit zu gewähren, in der die dienstlichen Verhältnisse es gestatten. § 47 Absatz 5 und 7 sowie § 48 Absatz 4 Unterabsatz 1 finden entsprechende Anwendung.

(4) Absatz 3 gilt nicht für

- Hausdamen,
- Internatserzieher, Internatsleiter,
- Missionare,
- Religionslehrer (Katecheten).

#### Sonderregelungen

**für Angestellte, die aufgrund ihrer Dienstanweisung oder besonderer Regelung Freizeiten durchführen**

**(SR 3 b BAT)**

#### Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –

(1) Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte, die aufgrund ihrer Dienstanweisung oder

besonderer Regelung durch das Leitungsorgan Freizeiten durchzuführen haben. Freizeiten im Sinne der Sonderregelungen sind Maßnahmen des Anstellungsträgers, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereichs der Dienststelle durchgeführt werden.

(2) Diese Sonderregelungen gelten nicht für Angestellte als Lehrkräfte, die unter die Sonderregelungen 2 1 fallen.

#### Nr. 2

Zu §§ 15, 16, 16 a, 17, 34, 35 und 48 a

- Arbeitszeit, Überstunden, Nichvollbeschäftigte, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung, Zusatzurlaub für Schicht- und Nachtarbeit –

(1) §§ 15, 16, 16 a, 17, 35 und 48 a finden für die Zeit der Durchführung einer Freizeit keine Anwendung.

(2) Der Angestellte erhält für jede volle Woche, in der er eine Freizeit durchführt, unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen eine besondere Arbeitsbefreiung von zwei Arbeitstagen, höchstens von sechs Arbeitstagen je Freizeit, insgesamt jedoch nicht mehr als zwölf Arbeitstage im Kalenderjahr. Vor- und Nachbereitung der Freizeit gelten hierbei nicht als Durchführung einer Freizeit.

Bei der Berechnung der Dauer von Wochenendfreizeiten werden drei Wochenenden (in der Regel von Freitag, 18 Uhr, bis Sonntag, 14 Uhr) wie eine Woche gewertet.

(3) Die Arbeitsbefreiung ist in der Regel unter Berücksichtigung der Nachbearbeitung im unmittelbaren Anschluß an die Freizeit, spätestens bis zum Ende des folgenden Kalendermonats, zu gewähren.

#### Nr. 3

Zu §§ 42, 43, 44

- Reisekostenvergütung, besondere Entschädigung bei Dienstreise an Sonn- und Feiertagen, Trennungsentschädigung –

(1) Die §§ 42, 43 und 44 finden für die Zeit der Durchführung einer Freizeit keine Anwendung.

(2) Der Angestellte erhält für die Dauer und im Rahmen der Freizeit freie Fahrt, freie Unterkunft und Verpflegung.“

#### § 3

#### BAT-KF

Aus den §§ 1 und 2 ergibt sich der Wortlaut des BAT-KF in der als Anhang beigefügten Fassung. Die für den kirchlichen Bereich nicht zutreffenden Teile des BAT sind durch Punkte (...) gekennzeichnet).

#### § 4

#### Übergangsbestimmung

Für am 1. Januar 1987 fortbestehende Arbeitsverhältnisse gelten für die Kündigung während der

<sup>\*)</sup> Die besonderen kirchlichen Regelungen nach § 2 BAT-AO sind im Text des BAT-KF kursiv gedruckt.

Probezeit und bei einer Beschäftigungszeit (§ 19) bis zu einem Jahr sowie für Angestellte unter 18 Jahren die bisherigen Kündigungsbestimmungen weiter.

### § 5

#### **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 1987 in Kraft. Gleichzeitig treten die entgegenste-

henden bisherigen Bestimmungen außer Kraft.

Hagen-Holthausen, den 26. Juni 1986

#### **Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende  
Grote

### **Bundes-Angestelltentarifvertrag in kirchlicher Fassung – BAT-KF –**

#### **Inhaltsübersicht**

Abschnitt I Geltungsbereich	Abschnitt VII Vergütung
§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich	§ 26 Bestandteile der Vergütung
§ 2 Sonderregelungen	§ 27 Grundvergütung
§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich	§ 28 Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren
Abschnitt II Arbeitsvertrag	§ 29 Ortszuschlag
§ 4 Schriftform, Nebenabreden	§ 30 Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren
§ 5 Probezeit	§ 31
Abschnitt III Allgemeine Arbeitsbedingungen	§ 32 Örtlicher Sonderzuschlag
§ 6 Gelöbnis	§ 33 Zulagen
§ 7 Ärztliche Untersuchung	§ 33 Vergütung Nichtvollbeschäftigter
§ 8 Allgemeine Pflichten	§ 35 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung
§ 9 Schweigepflicht	§ 36 Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse
§ 10 Belohnung und Geschenke	Abschnitt VIII Sozialbezüge
§ 11 Nebentätigkeit	§ 37 Krankenbezüge
§ 12 Versetzung und Abordnung	§ 38 Krankenbezüge bei Schadensersatz- ansprüchen gegen Dritte
§ 13 Personalakten	§ 39 Jubiläumszuwendungen
§ 14 Haftung	§ 40 Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen
Abschnitt IV Arbeitszeit	§ 41 Sterbegeld
§ 15 Regelmäßige Arbeitszeit	Abschnitt IX Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungschädigung (Trennungsgeld)
§ 15a Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage	§ 42 Reisekostenvergütung
§ 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen	§ 43 Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen
§ 16a Nichtdienstplanmäßige Arbeit	§ 44 Umzugskostenvergütung, Trennungsent- schädigung (Trennungsgeld)
§ 17 Überstunden	§ 45
§ 18 Arbeitsversäumnis	Abschnitt X Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversor- gung
Abschnitt V Beschäftigungszeit, Dienstzeit	§ 46 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenen- versorgung
§ 19 Beschäftigungszeit	Abschnitt XI Urlaub, Arbeitsbefreiung
§ 20 Dienstzeit	§ 47 Erholungsurlaub
§ 21 Ausschlußfrist	§ 48 Dauer des Erholungsurlaubs
Abschnitt VI Eingruppierung	
§ 22 Eingruppierung bei der Einstellung	
§ 23 Eingruppierung in besonderen Fällen	
§ 23a Bewährungsaufstieg	
§ 24 Vorübergehende Ausübung einer höher- wertigen Tätigkeit	
§ 25 Prüfungsanfordernis	

- § 48a Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit
- § 49 Zusatzurlaub
- § 50 Sonderurlaub
- § 51 Abgeltung
- § 52 Arbeitsbefreiung
- § 52a 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 infolge Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit
- § 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 Schutzkleidung
- § 67 Dienstkleidung
- § 68 Sachleistungen
- § 69 Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
- § 70 Ausschlussfristen

#### Abschnitt XV

##### Übergangs- und Schlußvorschriften

- § 71
- § 72 Übergangsregelungen
- § 73 Schlußvorschriften
- § 74 Inkrafttreten . . .

### Abschnitt I Geltungsbereich

#### § 1

##### 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) Mit *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 in der *Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF oder der Pflegepersonal-Vergütung zum BAT-KF (Anlagen 1 a und 1 b)* aufgeführt ist.

#### § 2

##### Sonderregelungen

###### (1) Für 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) . . .
- l) als Lehrkräfte,
- m) als Bibliothekare . . .
- n) bis q) . . .
- r) als Hausmeister,
- s) bis x) . . .
- y) als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und als Aushilfsangestellte,
- z) 1) bis z 3) . . .

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

###### (2) Für Angestellte

- a) in bestimmten kirchlichen Diensten,
  - b) die Freizeiten durchführen,
- gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen der Anlage 3. Die Sonderregelungen sind Bestandteile dieses Tarifvertrages.

#### § 3

##### Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) bis c) . . .
- d) Angestellte, die Arbeiten nach den §§ 93 und 97 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) oder nach den §§ 19 und 20 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) verrichten,
- 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 Musikhochschulen,

- 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 p) . . .
- q) Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt,
- r) bis x) . . .  
*Ausgenommen 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 Wirksamwerden des Arbeitsvertrages nach § 26 in der Vergütungsgruppe I zustehen würde.

...

## Abschnitt II Arbeitsvertrag

### § 4

#### Schriftform, Nebenabreden

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

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

### § 5

#### 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 dem Manteltarifvertrag für Auszubildende *in der für den kirchlichen Bereich geltenden Fassung* bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt wird.

## Abschnitt III Allgemeine Arbeitsbedingungen

### § 6

(§ 6 – Gelöbnis – wird nicht angewendet).

### § 7

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

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

(4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

### § 8

#### Allgemeine Pflichten

(1) *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 Mitarbeiter zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muß der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben. Sie müssen sich ferner durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.*

(2) Der Angestellte ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Der 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.*

### § 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) Ohne 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. Diesem 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.

#### § 11

##### Nebentätigkeit

Für die Nebentätigkeit des Angestellten finden die für die *Kirchenbeamten* jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung

Für die Anwendung der für die *Kirchenbeamten* jeweils geltenden Bestimmungen sind vergleichbar

die Angestellten der Vergütungsgruppe	den <i>Kirchenbeamten</i> der Besoldungsgruppe
X	A 1
IX, IXb, Kr. I	A 2
IXa, Kr. II	A 3
VIII	A 5
VII, Kr. III	A 6
VIb, VIa, Kr. IV, Kr. V	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
III, Kr. XII	A 12
IIb, IIa, II	A 13
Ib	A 14
Ia	A 15
I	A 16

#### § 12

##### Versetzung und Abordnung

(1) Der Angestellte kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll 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) ...

(3) Während der Probezeit darf der Angestellte ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

#### § 13

##### Personalakten

(1) Der Angestellte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das

Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

(2) Der 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. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(3) *Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.*

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften aus den Personalakten zu fertigen.

#### § 14

##### Haftung

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

### Abschnitt IV Arbeitszeit

#### § 15

##### Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von acht Wochen zugrunde zu legen.

Bei Angestellten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,

bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 55 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,

bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Angestellte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- und Abschlußarbeiten erforderlich sind.

(4) In Verwaltungen und Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert wer-

den, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).

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

(6) In Verwaltungen und Betrieben, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertagsarbeit erfordern, muß an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich gearbeitet werden. Es sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1) gezahlt.

Die 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.

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

(8) Woche ist der Zeitraum von Sonntag 6 Uhr bis zum folgenden Sonntag 6 Uhr. Bei Wechselschichtarbeit beginnt die Woche mit Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Frühschicht am Sonntag und endet mit Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Frühschicht des folgenden Sonntags.

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

Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit zwischen Sonntag 6 Uhr und Montag 6 Uhr, entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Abs. 2) und Samstagen. Bei Wechselschichtarbeit ist der Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Frühschicht maßgebend.

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

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr, bei Wechselschichtarbeit die Arbeit in der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Nachtschicht.

Wechselschichtarbeit 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. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, 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 5:

Bis zur Vereinbarung der Anlage 5 verbleibt es für die Einführung von Kurzarbeit bei den gesetzlichen Vorschriften.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfaßt z. B. die Dienststelle oder den Betrieb, während unter dem Arbeitsplatz der Platz zu verstehen ist, an dem der Angestellte tatsächlich arbeitet.

#### § 15 a

##### **Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage**

(1) Der Angestellte wird in jedem Kalenderhalbjahr an einem Arbeitstag (§ 48 Abs. 4 Unterabsatz 1) unter Zahlung der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt. Der neueingestellte Angestellte erwirbt den Anspruch auf Freistellung erstmals, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat. Die Dauer der Freistellung beträgt höchstens ein Fünftel der für den Angestellten geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

(2) Die Freistellung von der Arbeit soll grundsätzlich nicht unmittelbar vor oder nach dem Erholungsurlaub erfolgen.

(3) Wird der Angestellte an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderhalbjahres nachzuholen. Ist dies aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Kalenderhalbjahres nachzuholen.

Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

(4) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden.

#### § 16

##### **Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen**

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

(2) An dem Tage vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag und vor dem ersten Weihnachtstfeiertag wird, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. Dem 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 Monatsbe-

trägen festgelegten Zulagen erteilt. Kann auch diese Freizeit nicht erteilt werden, wird für die Arbeitszeit, die zwischen 12 Uhr und 6 Uhr des darauffolgenden Tages, bei Wechselschichtarbeit zwischen 12 Uhr und dem Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Frühschicht des darauffolgenden Tages, liegt, der Zeitzuschlag nach § 35 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d gezahlt.

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

Voraussetzung 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.

Unterabsatz 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.

#### § 17

##### Überstunden

(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Angestellten zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusetzen.

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

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

Muß 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 Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertags, an dem der Angestellte von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Angestellte ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

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

(5) Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Im übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt. Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) gezahlt.

(6) Angestellte der Vergütungsgruppen Ib bis IIb *beim Landeskirchenamt*, erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Bedienstete ihrer Dienststelle, gegebenenfalls ihrer Verwaltungseinheit, angeordnet ist. Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Angestellten ist durch die Vergütung (§ 26) abgegolten.

(7) Für Angestellte der Vergütungsgruppen I und Ia *beim Landeskirchenamt* sind Überstunden durch die Vergütung (§ 26) abgegolten.

Protokollnotiz zu Absatz 6 und 7 c:

...

#### § 18

##### Arbeitsversäumnis

(1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Angestellte unbeschadet des § 52 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(2) Der Angestellte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

(3) Der Angestellte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraus-

sichtlicher Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Angestellte eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen; er trägt die Kosten der Bescheinigung. In besonderen Einzelfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Angestellte verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

## Abschnitt V Beschäftigungszeit, Dienstzeit

### § 19

#### Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Zeiten einer Tätigkeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten werden nicht berücksichtigt. Ist 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 sei 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 oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

Übernimmt ein Arbeitgeber eine Dienststelle oder geschlossene Teile einer solchen von einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, so werden die bei der Dienststelle bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe der vorstehenden Sätze als Beschäftigungszeit angerechnet. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber bereits vor dem Abschluß dieses Tarifvertrages gewechselt hat. . . .

*Unterabsatz 3 gilt auch bei der Übernahme einer Dienststelle oder geschlossener Teile einer solchen von einem kirchlichen Arbeitgeber im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h.*

(2) Ist ein früheres Arbeitsverhältnis im Sinne des Absatzes 1 durch Einberufung zum aktiven Wehrdienst oder Reichsarbeitsdienst oder durch eine sonstige Dienstverpflichtung vor dem 8. Mai 1945 beendet worden, so wird auch die Zeit der Arbeitsunterbrechung als Beschäftigungszeit angerechnet, wenn der Angestellte sich nach dem Fort-

fall des Hinderungsgrundes unverzüglich bei demselben Arbeitgeber zur Wiederaufnahme der Arbeit gemeldet hat. Das gleiche gilt für Angestellte, die als politisch, rassisch oder religiös Verfolgte im Sinne des § 1 des Gesetzes zur Regelung der Wiedergutmachung nationalsozialistischen Unrechts für Angehörige des öffentlichen Dienstes vor dem 8. Mai 1945 entlassen oder inhaftiert worden sind.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte, jedoch nicht für Ehrenbeamte und für Beamte, die nur nebenbei beschäftigt werden.

(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.*

### § 20

#### Dienstzeit

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

- a) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Bereich der Bundesrepublik und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören,
- b) bei kommunalen Spitzenverbänden,
- c) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
- d) bei zonalen und mehrzonalen Behörden innerhalb des Bereichs der Bundesrepublik und bei der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes,
- e) beim Reich, bei den damaligen Ländern und bei den im Reichsgebiet befindlichen Gemeinden und Gemeindeverbänden bis zum 8. Mai 1945,
- f) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich der Bundesrepublik, die unter den Geltungsbereich der TO.A gefallen sind oder die TO.A kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages,
- g) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Reichsgebiet, die unter den Geltungsbereich der TO.A gefallen sind oder die TO.A kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum 8. Mai 1945.
- h) *bei Arbeitgebern und Dienstherren, die zu den Arbeitsgemeinschaften christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West) sowie in der Deutschen Demokratischen Republik angehörenden Kirchen und Gemein-*

schaften sowie ihren Werken und den diesen angeschlossenen Einrichtungen ohne Rücksicht auf deren Rechtsform gehören.

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

(3) Die 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. Dies 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. Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.

(4) Die bei einem nicht in Absatz 2 Buchstabe a und c genannten Arbeitgeber außerhalb der Bundesrepublik nach dem 8. Mai 1945 und nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres im deutschen öffentlichen Dienst zurückgelegten Zeiten im Beamten-, Angestellten- und Arbeiterverhältnis können angerechnet werden.

(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 oder in der Deutschen Wehrmacht und im Reichsarbeitsdienst (aktive Dienstpflicht und Übungen), 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 Zeiten des Kriegsdienstes im Verbands der früheren Deutschen Wehrmacht,
- c) die im Soldatenverhältnis der Bundeswehr oder in der früheren Deutschen Wehrmacht (einschließlich Reichswehr) zurückgelegten Zeiten und Dienstzeiten im Reichsarbeitsdienst, soweit sie nicht nach Buchstabe a oder b anzurechnen sind; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden,
- d) die Zeiten einer Kriegsgefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher Volkszugehöriger,
- e) die Zeiten einer auf dem Kriegszustand beruhenden Zivilinternierung oder Gefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher

Volkszugehöriger nach Vollendung des sechzehnten Lebensjahres.

Protokollnotiz zu Abs. 2 Buchstabe a und c:

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

Protokollnotiz zu Abs. 6 Buchstabe b und d:

Zu den Zeiten des Kriegsdienstes oder einer Kriegsgefangenschaft rechnen auch Zeiten einer stationären Lazarett- oder Krankenhausbehandlung, die sich an die Entlassung aus dem Kriegsdienst oder aus einer Kriegsgefangenschaft unmittelbar angeschlossen haben und die wegen einer anerkannten Gesundheitsschädigung im Sinne des § 1 des Bundesversorgungsgesetzes erforderlich waren.

## § 21

### Ausschlußfrist

Der Angestellte hat die anrechnungsfähige Beschäftigungs- und Dienstzeit innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Arbeitgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann 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

### § 22

#### Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der *Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF* oder der *Pflegepersonal-Vergütungsordnung zum BAT-KF* (Anlagen 1 a und 1 b). Der Angestellte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

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

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

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2

Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

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

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person 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. unterschreiftreife 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

Ist 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. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 24 Absatz 1 sinngemäß.

Ist 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. Bei einer längeren Unterbrechung oder einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

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

### § 23 a

#### Bewährungsaufstieg . . .

Der Angestellte, der ein in der Anlage 1 a mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllt, ist nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höhergruppiert.

Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt folgendes:

1. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend hierbei ist die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in die der Angestellte eingruppiert worden ist.
2. In den Fällen des § 23 beginnt die Bewährungszeit in der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann, an dem Tage, von dem an er aufgrund dieser Vorschrift in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert ist.
3. Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann auch *bei anderen kirchlichen Arbeitgebern im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h zurückgelegt sein. Sie kann ferner zurückgelegt sein bei*
  - a) anderen Arbeitgebern, die vom BAT erfaßt werden,
  - b) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden.
  - c) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich der Bundesrepublik Deutschland, die unter den Geltungsbereich der TO.A gefallen sind oder die TO.A kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages.

Maßgebend dafür, ob die in Buchstaben a und b genannten Arbeitgeber vom BAT erfaßt werden bzw. einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag des Angestellten.

4. Die Bewährungszeit muß ununterbrochen zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten – bei Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst, des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz, bei Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Absatz 1 und bei den Schutzfristen und dem Mutterschaftsurlaub nach dem Mutterschutzgesetz bis zu deren Dauer – sind unschädlich. Die Zeiten der Unterbrechung mit Ausnahme
  - a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49,
  - b) eines Sonderurlaubs nach § 50 Absatz 1,
  - c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,
  - d) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Absatz 1 bis zu 26 Wochen,

- e) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz werden auf die Bewährungszeit nicht angerechnet.
5. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden unter den Voraussetzungen der Nr. 4 die Zeiten angerechnet, während derer der Angestellte
- in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,
  - die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann,
  - noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufgerückt, während derer er aber die Tätigkeit dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 24 erhalten hat.
6. Bewährungszeiten, in denen der Angestellte regelmäßig mit mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt war, werden voll, Bewährungszeiten, in denen er mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt war, werden zur Hälfte angerechnet.
7. ...
8. Der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs, der nach dem 31. Dezember 1965 erworben worden ist oder vor dem 1. Januar 1966 hätte erworben werden können, wenn der Tarifvertrag über den Bewährungsaufstieg vom 25. März 1966 bereits vor dem 1. Januar 1966 gegolten hätte, besteht auch für ein neues Arbeitsverhältnis. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber oder bei den in Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgebern für den Bewährungsaufstieg
- in die Vergütungsgruppen ... VII um länger als drei zusammenhängende Jahre,
  - in die Vergütungsgruppen ... I b um länger als fünf zusammenhängende Jahre unterbrochen war.

#### § 24

### 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) Wird 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. Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. Auf 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) Die 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.

Zu den Vergütungen im Sinne des Satzes 1 gehören

- die Grundvergütung,
- der Ortszuschlag,
- ...
- 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

(§ 25 – Prüfungserfordernis im Vka-Bereich wird nicht angewendet.)

## Abschnitt VII Vergütung

#### § 26

### Bestandteile der Vergütung

- (1) Die Vergütung des Angestellten besteht aus
- der Grundvergütung,
  - dem Ortszuschlag,
  - ...

(2) Angestellte, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten an Stelle der Grundvergütung und des Ortszuschlages eine Gesamtvergütung.

(3) Die Beträge der Grundvergütung und des Ortszuschlages werden in einer besonderen Vergütungsregelung festgelegt.

#### § 27

### Grundvergütung

#### A. Angestellte, die unter die Anlage 1 a fallen

(1) In der Vergütungsregelung sind die Grundvergütungen in den Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen zu bemessen. Die Grundvergü-

tung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsgrundvergütung) wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Angestellte in den Vergütungsgruppen X bis III das 21. Lebensjahr, in den Vergütungsgruppen II b bis I das 23. Lebensjahr vollendet. Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensaltersstufe (Endgrundvergütung) die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(2) Wird der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X spätestens am Ende des Monats eingestellt, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung seiner Lebensaltersstufe. Wird der Angestellte zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erhält er die Grundvergütung der Lebensaltersstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Angestellte seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt hat. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe. Für Angestellte der Vergütungsgruppe I bis II b gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend mit der Maßgabe, daß an Stelle des 31. Lebensjahres das 35. Lebensjahr tritt.

(3) Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Absatz 2 oder Absatz 6) entspricht. Abweichend hiervon erhält der Angestellte bei der Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe III oder einer niedrigeren Vergütungsgruppe in die Vergütungsgruppe II b oder in eine höhere Vergütungsgruppe jedoch mindestens die Grundvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er bereits bei der Einstellung in die höhere Vergütungsgruppe eingestellt worden wäre. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(4) Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Abs. 2 oder Abs. 6) entspricht. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

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

(6) Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Soldat auf Zeit

oder Berufssoldat oder an eine Tätigkeit im kirchlichen Dienst eingestellt, gilt als Tag der Einstellung der Tag, von dem an der Angestellte ununterbrochen in einem dieser Rechtsverhältnisse im öffentlichen oder kirchlichen Dienst gestanden hat.

Wird der Angestellte in nicht unmittelbarem Anschluß an ein Angestelltenverhältnis im öffentlichen oder kirchlichen Dienst eingestellt, erhält er mindestens die Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe, die für die zuletzt bezogene Grundvergütung maßgebend gewesen ist oder gewesen wäre, wenn auf sein früheres Angestelltenverhältnis die Vorschriften dieses Abschnitts angewendet worden wären.

Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an ein Angestelltenverhältnis im öffentlichen oder kirchlichen Dienst eingestellt, ist die Grundvergütung nach Satz 2 festzusetzen, wenn dies günstiger ist als nach Satz 1.

Protokollnotizen zu Absatz 6:

1. Öffentlicher Dienst ist eine Beschäftigung

- a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
- b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

*Kirchlicher Dienst ist eine berufliche Beschäftigung bei einem Arbeitgeber oder Dienstherrn im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h.*

2. Eine Unterbrechung sowie kein unmittelbarer Anschluß liegen vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne des Absatzes 6 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 Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

## **B. Angestellte, die unter die Anlage 1 b fallen**

(1) Vom Beginn des Monats an, in dem der Angestellte das 20. Lebensjahr vollendet, erhält er die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe) seiner Vergütungsgruppe. 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) Der 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 Vollen-  
dung des 20. Lebensjahres in seiner Anstellungs-  
gruppe beschäftigt gewesen wäre, mindestens  
jedoch die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe).

Wird der Angestellte in unmittelbarem  
Anschluß an ein Arbeitsverhältnis, auf das dieser  
Tarifvertrag mit der Anlage 1 b *oder eine entspre-  
chende Regelung* angewendet worden ist, einge-  
stellt, so erhält er

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

Wird der Angestellte auf Grund des § 59 Absatz 5  
wieder eingestellt, so erhält er

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

Der Angestellte, der von einem Arbeitgeber in  
unmittelbarem Anschluß an eine bei ihm aufgrund  
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 Grundver-  
gütung 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 Lebens-  
jahr 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.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

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

## § 28

### Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren

(1) Angestellte der Vergütungsgruppen IV b bis  
X, die das 18., aber noch nicht das 21. Lebensjahr  
vollendet haben, und Angestellte der Vergütungs-  
gruppen I b bis II b, die das 23. Lebensjahr noch  
nicht vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des  
Monats, in dem sie das 21. bzw. 23. Lebensjahr  
vollenden, eine wie folgt gestaffelte Grundvergü-  
tung:

In den Vergütungsgruppen IV b bis X  
nach Vollendung des 18. Lebensjahres 93 v. H.  
nach Vollendung des 19. Lebensjahres 96 v. H.  
nach Vollendung des 20. Lebensjahres 100 v. H.  
der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A  
Abs. 1).

In den Vergütungsgruppen I b bis II b  
vor Vollendung des 23. Lebensjahres 95 v. H.  
der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A  
Abs. 1).

(2) Die unter Absatz 1 fallenden verheirateten  
Angestellten erhalten, wenn sie aufgrund gesetzli-  
cher Unterhaltspflicht für den vollen Unterhalt  
ihres Ehegatten aufkommen, anstelle der Grund-  
vergütung nach Absatz 1 bis zur Vollendung des 23.  
bzw. 25. Lebensjahres die Grundvergütung der  
Angestellten mit vollendetem 21. bzw. 23. Lebens-  
jahr. Im Falle der Auflösung der Ehe durch Tod  
oder Ehescheidung tritt eine Verminderung der  
Grundvergütung nicht ein.

(3) Angestellte der Vergütungsgruppen Kr. I bis  
Kr. III die das 18., aber noch nicht das 20. Lebens-  
jahr vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des  
Monats, in dem sie das 20. Lebensjahr vollenden,  
100 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. B  
Abs. 1) ihrer Vergütungsgruppe.

(4) § 27 Abschnitt A Absatz 5 bzw. Abschnitt B  
Absatz 6 gilt entsprechend.

## § 29

**Ortszuschlag****A. Grundlage des Ortszuschlages**

(1) Die Höhe des Ortszuschlages richtet sich nach der Tarifklasse, der die Vergütungsgruppe des Angestellten zugeteilt ist (Abs. 2), und nach der Stufe, die den Familienverhältnissen des Angestellten entspricht (Abschn. b).

(2) Es gehören zur

Tarifklasse	die Vergütungsgruppen
I b	I bis II b
I c	III bis V a/b Kr. XII bis Kr. VII
II	V c 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) Zur 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. Dies 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 Sechsfachen des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse I c übersteigen. Als 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. Beanspruchen mehrere Angestellte im öffentlichen oder kirchlichen Dienst, Anspruchsberechtigte nach § 40 Absatz 2 Nr. 4 oder nach § 62 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe b BBesG oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst Versorgungsbechtigte wegen der Aufnahme einer anderen Person oder mehrerer anderer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung Ortszuschlag der Stufe 2 oder eine entsprechende Leistung, Anwärterverheiratetenzuschlag nach § 62 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe b BBesG oder einen tariflichen Verheiratetenzuschlag, 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) Zur Stufe 3 und den folgenden Stufen gehören die Angestellten der Stufe 2, denen Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder § 8 BKGG zustehen würde. Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

(4) Angestellte der Stufe 1, denen Kindergeld nach dem BKGG zusteht, oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder § 8 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. Absatz 6 gilt entsprechend.

(5) Steht der Ehegatte eines Angestellten als Angestellter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen oder kirchlichen Dienst oder ist er aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und stünde ihm ebenfalls 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. § 34 Absatz 1 Unterabsatz 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) Stünde neben dem Angestellten einer anderen Person, die im öffentlichen oder kirchlichen Dienst steht oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhe-lohnordnung versorgungsberechtigt ist, 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 BKGG gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 8 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. Auf das Kind entfällt derjenige Unterschiedsbetrag, der sich aus der für die Anwendung des BKGG maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt. § 34 Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 1 findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder mehrere Anspruchsberechtigte mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

(7) Öffentlicher 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; ... Dem 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. Dem 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 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.

...

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

(8) ...

(9) *Für die Anwendung der Absätze 5 und 6 gilt § 5 der Kirchenbeamten-Besoldungsordnung entsprechend.*

Protokollnotizen:

1. Kinder, für die dem Angestellten aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BGGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder § 8 BGGG oder entsprechende Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.
2. Zur Stufe 2 gehören
  - a) ledige Angestellte, die vor dem 1. Januar 1976 das 40. Lebensjahr vollendet haben, und
  - b) Angestellte, die vor dem 1. Januar 1976 das 40. Lebensjahr vollendet haben und deren Ehe vor diesem Zeitpunkt geschieden, aufgehoben oder für nichtig erklärt worden ist, wenn sie seit dem 31. Dezember 1975 ununterbrochen unter den Geltungsbereich des BAT gefallen sind.
3. Die nicht gesamtversorgungsfähigen Ausgleichszulagen aufgrund des Artikels 1 § 4 des Haushaltsstrukturgesetzes vom 18. Dezember 1975 werden nach diesem Gesetz abgewickelt.
4. Angestellte, denen für den Monat Dezember 1985 nach § 29 Abschnitt B Absatz 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.

### C. Änderung des Ortszuschlages

(1) Der Ortszuschlag einer anderen Tarifklasse wird von demselben Tage an gezahlt wie die Grundvergütung der neuen Vergütungsgruppe.

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

#### § 30

#### Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren

(1) Angestellte, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Grundvergütung und dem Ortszuschlag eines einundzwanzigjährigen ledigen Angestellten der gleichen Vergütungsgruppe als Gesamtvergütung nachstehende Vomhundertsätze:

55 v. H. vor Vollendung des 16. Lebensjahres,  
65 v. H. nach Vollendung des 16. Lebensjahres,  
75 v. H. nach Vollendung des 17. Lebensjahres.

(2) Das Lebensjahr gilt mit Beginn des Monats als vollendet, in den der Geburtstag fällt.

#### § 31

(gestrichen)

#### § 32

(§ 32 – Örtlicher Sonderzuschlag – wird nicht angewendet.)

#### § 33

#### Zulagen

(1) Der 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 Kassen- oder Vollstreckungsdienst eine Entschädigung zu gewähren ist,
- c) wenn er regelmäßig und nicht nur in unerheblichem Umfang besonders gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten auszuführen hat und hierfür kein anderweitiger Ausgleich zu gewähren ist.

In 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.

(2) Soweit nicht bereits nach Absatz 1 eine entsprechende Zulage gewährt wird, können Ange-

stellte, 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 100,00 DM 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) Unter 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. In den Regelungen* können auch Bestimmungen über eine Pauschalierung getroffen werden.

(7) ...

#### § 34

##### 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. Für jede Arbeitsstunde, die der Angestellte darüber hinaus leistet, erhält er den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten; § 17 Absatz 1 bleibt unberührt.

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Vergütung ist die Vergütung des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu teilen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Angestellte vorgesehen sind.

...

#### § 35

##### Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

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

- |  |           |
|--|-----------|
| a) für Überstunden in den Vergütungsgruppen  |           |
| X bis V c, Kr. I bis Kr. VI  | 25 v. H.  |
| V a und V b, Kr. VII und Kr. VIII  | 20 v. H.  |
| IV b bis I, Kr. IX bis Kr. XII   | 15 v. H.  |
| b) für Arbeit an Sonntagen   | 25 v. H.  |
| c) für Arbeit an Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag |           |
| aa) ohne Freizeitausgleich   | 135 v. H. |
| bb) bei Freizeitausgleich  | 35 v. H.  |

d) soweit nach § 16 Absatz 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 Nacharbeit 1,50 DM

f) für die Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 Uhr bis 21 Uhr – bei Wechselschichtarbeit bis zum Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Nachtschicht – 0,75 DM

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

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

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für 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. Die 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 Vergütungsregelung festgelegt.

Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach Absatz 1 und Buchstabe a ist die Überstundenvergütung.

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

(5) Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b bis d und f gilt nicht für Angestellte der Vergütungsgruppen V b bis I *beim Landeskirchenamt*, der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe e beträgt 0,75 DM je Stunde.

Für die *beim Landeskirchenamt* beschäftigten übrigen Angestellten gilt Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b bis d mit der Maßgabe, daß der Zeitzuschlag jeweils 0,75 DM je Stunde beträgt.

...

#### § 36

##### Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Zuschüsse

(1) Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Angestellten eingerichtetes Giro- oder Postscheckkonto 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.

Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemißt sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. Haben in dem Vormonat Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Aufschlag nach § 47 Absatz 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 zustehen. Für Monate, für die weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 zu. Diese Monate bleiben bei der Feststellung welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

Im 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. Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge 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.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.

(2) Besteht 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. Besteht 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. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348-fache 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) Dem Angestellten ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

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

(6) Von der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. Von 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. Dies gilt für das Sterbegeld entsprechend.

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

Protokollnotiz:

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

## **Abschnitt VIII Sozialbezüge**

### § 37

#### **Krankenbezüge**

(1) Dem Angestellten werden im Falle einer durch Unfall, durch Krankheit, durch nicht rechtswidrige Sterilisation oder durch nicht rechtswidrigen Abbruch der Schwangerschaft verursachten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge gezahlt, es sei denn, daß er sich den Unfall oder die Krankheit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.

(2) Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. Unbeschadet des Satzes 1 werden sie 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.

Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, werden die Krankenbezüge 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.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruch werden die Krankenbezüge längstens bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt.

Dem Angestellten, der Altersruhegeld nach § 25 Absatz 1 bis 3 AVG, § 1248 Absatz 1 bis 3 RVO, § 48 Absatz 1 Nr. 1 oder Absatz 2 oder 3 RKG erhält, werden Krankenbezüge längstens bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt.

Krankenbezüge werden nicht gezahlt

- a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
- b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an der Angestellte Bezüge – ausgenommen eine Hinterbliebenenrente – aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erhält. Liegt dieser Zeitpunkt vor dem Ende der 16. Woche der Arbeitsunfähigkeit, werden die Krankenbezüge bis zum Ende der 16. Woche gezahlt, längstens jedoch für zwei Monate vom Beginn der Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung an.

Beträge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gezahlt worden sind, gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit und endet das Arbeitsverhältnis vor dem Ende der Bezugsfrist nach Unterabsatz 1 Satz 1, behält der Angestellte abweichend von Unterabsatz 5 Satz 1 Buchstabe a den Anspruch auf Krankenbezüge bis zur Dauer von sechs Wochen. Das gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Angestellten zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt.

(3) Als Krankenbezüge wird die Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

(4) Vollendet der Angestellte während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Dienstzeit, werden die Krankenbezüge so gezahlt, wie wenn der Angestellte die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

(5) Hat der Angestellte nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge insgesamt nur für die nach Absatz 2 maßgebende Zeit gezahlt.

Hat der Angestellte in einem Fall des Absatzes 2 Unterabsatz 2 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund 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.

Protokollnotiz zu Absatz 5 Unterabsatz 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.

### § 38

#### Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

(1) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so hat der Angestellte

- a) dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,
- b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und
- c) die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber abzutreten und zu erklären, daß er über sie noch nicht verfügt hat.

Bis zur Abtretung der Ansprüche ist der Arbeitgeber berechtigt, die Leistungen aus § 37 zurückzubehalten.

(2) Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Leistungen des Arbeitgebers nach § 37, so erhält der Angestellte den Unterschiedsbetrag. Bei der Verfolgung der Schadensersatzansprüche durch den Arbeitgeber darf ein über den Anspruch des Arbeitgebers hinausgehender nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Angestellten nicht vernachlässigt werden.

### § 39

#### Jubiläumszuwendungen

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

von 25 Jahren	600,00 DM,
von 40 Jahren	800,00 DM,
von 50 Jahren	1 000,00 DM.

Zur 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 Absatz 3 liegen.

Ist 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 nach § 50 Absatz 2, für den der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Dienstzeit nach Absatz 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.

(3) ...

### § 40

#### Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen

Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen werden die bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen angewendet.

## § 41

**Sterbegeld**

(1) Beim Tode des Angestellten, der zur Zeit seines Todes nicht nach § 50 Absatz 2 beurlaubt gewesen ist und dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit seines Todes nicht nach § 59 Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 5 geruht hat, erhalten

- a) der überlebende Ehegatte,
- b) die leiblichen Abkömmlinge,
- c) die von ihm an Kindes Statt angenommenen Kinder

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

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

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

(4) Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

(5) Die Zahlung an einen der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. Sind 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, Trennungsschädigung (Trennungsgeld)**

## § 42

**Reisekostenvergütung**

- (1) Für die Erstattung von

- a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
- b) Auslagen aus Anlaß der Abordnung (Trennungsgeld, Trennungsschädigung),
- c) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- d) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise in dienstlichem oder betrieblichem Interesse liegt, 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. § 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.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Angestellte der Vergütungsgruppe I a, die am 31. Dezember 1974 einer höheren Reisekostenstufe zugeteilt waren als ein Beamter der Besoldungsgruppe A 15, verbleiben für das am 1. Januar 1975 fortbestehende Arbeitsverhältnis in der höheren Reisekostenstufe.

## § 43

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

Der 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 zurückgelegten Weg eine Entschädigung. Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisedauer die Hälfte der Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1), höchstens jedoch das Vierfache der Stundenvergütung. Für die Berechnung der Reisedauer sind die für die *Kirchenbeamten* jeweils geltenden Vorschriften des Reisekostenrechts sinngemäß anzuwenden. Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

## § 44

**Umzugskostenvergütung, Trennungsschädigung (Trennungsgeld)**

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

1. Die Zuteilung zu den Tarifklassen richtet sich nach der Tarifklasseneinteilung für den Ortszuschlag (§ 29 BAT). Dabei ist die Vergütungsgruppe maßgebend, der der Angestellte am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes angehört hat.

Bei Hinterbliebenen ist die Tarifklasse maßgebend, der der Verstorbene zuletzt angehört hat.

2. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.
3. Die Umzugskostenvergütung aus Anlaß der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 2 Abs. 3 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.

Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Angestellten ohne Hausstand 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. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 2 Absatz 2 Nr. 1, Absatz 3 Nr. 1 oder Absatz 3 Nr. 5 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagt worden war, so hat der Angestellte die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 2 Absatz 2 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 angehört,
    - bb) mit einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet,
    - cc) mit einem kirchlichen Arbeitgeber im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h,
  - b) wenn das Arbeitsverhältnis auf Grund einer Kündigung durch den Angestellten endet.
5. In den Fällen des § 2 Absatz 2 Nr. 3 und Absatz 3 Nr. 3 und 4 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder kann Umzugskostenvergütung gezahlt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Angestellten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grunde geendet hat oder der Angestellte aus einem in § 63 Absatz 5 Satz 3 Buchstabe c oder in der Proto-

kollnotiz hierzu genannten Grund 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

#### § 46

#### Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Der Angestellte hat Anspruch auf Versicherung ... zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Bestimmungen über die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen.

### Abschnitt XI

#### Urlaub, Arbeitsbefreiung

#### § 47

#### Erholungsurlaub

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

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

Der Aufschlag beträgt 108 v. H. des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 35 Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b bis d, der Überstundenvergütungen und des Zeitzuschlages nach § 35 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 34 Absatz 1 Satz 2 sowie der Vergütung für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.

Hat 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. Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate 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 entsprechen-

den 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 ärztliche – auf Verlangen durch amts- oder vertrauensärztliches – Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Angestellte arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet. 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 kann auch während einer Erkrankung genommen werden.

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

Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Angestellte den Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April antreten, hat er ihn innerhalb von drei Monaten nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, spätestens jedoch bis zum Ablauf des zweiten auf die Entstehung des Anspruchs folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann die Angestellte den Urlaub wegen der Schutzfristen oder wegen Mutterschaftsurlaub nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 30. April antreten, hat sie ihn innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Schutzfristen oder des Mutterschaftsurlaubs anzutreten.

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

Urlaub, 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 aufgrund 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  $\frac{3}{65}$ , bei der Verteilung auf sechs Tage  $\frac{1}{26}$  des Monatsdurchschnitts aus der Summe der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 35 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b bis d, der Überstundenvergütungen, des Zeitzuschlages nach § 35 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 34 Absatz 1 Satz 2, 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 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
  - a) ein freier Tag nach § 15 a,
  - b) der Zeitpunkt, von dem an nach § 37 Krankenbezüge zu zahlen sind,

- c) der Beginn eines Sonderurlaubs nach § 50 Absatz 1,  
 d) der Erste des Kalendermonats, nach dem die Zuwendung nach dem Tarifvertrag über die Zuwendung für Angestellte zu bemessen ist.

## § 48

**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 vollendeten 40. Lebensjahr
	Arbeitstage		
I und I a	26	30	30
I b bis IV a Kr. XII bis X	26	29	30
IV b bis X Kr. IX bis Kr. I	26	29	30

(2) (gestrichen)

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

(4) Arbeitstage 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. Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

Ist 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  $\frac{1}{250}$  des Urlaubs nach Absatz 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Ist 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  $\frac{1}{250}$  des Urlaubs nach Absatz 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vor-

schriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Wird 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.

Ergibt sich bei der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages, bleibt er unberücksichtigt.

(5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Angestellte wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 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. Satz 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 zusammenzurechnen.

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

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

(7) Der 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. Ein Aufrücken des Angestellten während des Urlaubsjahres bleibt unberücksichtigt.

## § 48 a

**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,
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) Bei 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 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Absatz 2 auf bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich) 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) Bei 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. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 48 Absatz 4 Unterabsatz 3 Satz 1 und Unterabsatz 5 zu ermitteln.

(9) Der Zusatzurlaub bemißt sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der 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) . . .

. . .

#### § 49

##### Zusatzurlaub

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

(2) Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und nach sonstigen Bestimmungen wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

Unterabsatz 1 ist auf Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz oder nach Vorschriften

für politisch Verfolgte, Unterabsatz 1 Satz 2 auf Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu nicht anzuwenden.

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

#### § 50

##### Sonderurlaub

(1) Dem Angestellten ist für die Dauer eines von einem Träger der Sozialversicherung, von einem Träger der Tuberkulosenhilfe oder von einem Beauftragten für die Durchführung der Tuberkulosenhilfe, von einem Träger einer Altersversorgung einer öffentlichen Verwaltung oder eines Betriebes oder von der Versorgungsbehörde verordneten Kur- oder Heilverfahrens oder einer als beihilfefähig anerkannten Heilkur ein Sonderurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2) bis zur Höchstdauer von sechs Wochen zu gewähren.

(2) Der Angestellte kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Bezüge Sonderurlaub erhalten, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 19, es sei denn, daß der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

#### § 51

##### Urlaubsabgeltung

(1) Ist 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. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) oder wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59) endet, wenn das Arbeitsverhältnis nach § 59 Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 5 zum Ruhen kommt oder wenn der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann.

Ist 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 Absatz 5 Satz 1 noch zustehen würde.

(2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftageweche  $\frac{3}{60}$ , bei der Sechstageweche  $\frac{1}{6}$  der Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. In 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 Absatz 1 Nr. 4 Satz 2 Buchstabe a übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

## § 52

**Arbeitsbefreiung**

(1) Der Angestellte wird in den nachstehenden Fällen, soweit nicht die Angelegenheit außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, erledigt werden kann, unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:

1. zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht
  - a) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an Wahlausschüssen,
  - b) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,
  - c) zur Teilnahme an Wahlen der Organe der gesetzlichen Sozialversicherung und anderer öffentlicher Einrichtungen,
  - d) zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten des Angestellten veranlaßt sind,
  - e) bei Heranziehung zum Feuerlöschdienst, Wasserwehr- oder Deichdienst einschließlich der von den örtlichen Wehrleitungen angeordneten Übungen sowie bei Heranziehung zum Bergwachtdienst oder zum Seenotrettungsdienst zwecks Rettung von Menschenleben, zum Dienst im Katastrophenschutz sowie zum freiwilligen Sanitätsdienst bei Vorliegen eines dringenden öffentlichen Interesses,
  - f) bei Heranziehung zur Bestattung von Verstorbenen, soweit sich die Verpflichtung aus der Ortssatzung ergibt,
- 1 a. zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse,
2. aus folgenden Anlässen:
  - a) bei ansteckenden Krankheiten im Haushalt des Angestellten, sofern der Arzt ein Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
  - b) bei einer amts-, betriebs-, kassen-, versorgungs- oder vertrauensärztlich oder bei einer von einem Träger der Sozialversicherung bzw. von der Bundesanstalt für Arbeit angeordneten Untersuchung oder Behandlung des arbeitsfähigen Angestellten, wobei die Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung von Körperersatzstücken sowie die Beschaffung von Zahnersatz als ärztliche Behandlung gelten,
  - c) zur Ablegung von beruflichen oder der Berufsbildung dienenden Prüfungen, soweit sie im dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen,
  - d) bei Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen derselben Beschäftigungsstelle, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen,

- e) bei Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Angestellten bedroht,
- f) bei Teilnahme an Blutspendeaktionen als Blutspender.

In den Fällen der Nr. 1 sowie der Nr. 2 Buchstabe a, b und f besteht Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nur insoweit, als der Angestellte nicht Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend machen kann. Die fortgezahlten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuß auf die Leistungen der Kostenträger. Der Angestellte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(2) Der Angestellte wird vorbehaltlich der Sätze 2 bis 4 aus folgenden Anlässen in nachstehendem Ausmaß unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) von der Arbeit freigestellt:

- a) beim Umzug des Angestellten mit eigenem Hausstand 2 Arbeitstage,
- b) beim Umzug des Angestellten mit eigenem Hausstand anlässlich der Versetzung oder Abordnung an einen anderen Ort aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen 3 Arbeitstage,
- c) beim 25-, 40- und 50jährigen Arbeitsjubiläum des Angestellten 1 Arbeitstag,
- d) bei der Eheschließung des Angestellten 2 Arbeitstage,
- e) bei der Niederkunft der mit dem Angestellten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau 2 Arbeitstage,
- f) bei Tode des Ehegatten 4 Arbeitstage,
- g) beim Tode von Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kindern oder Geschwistern, die mit dem Angestellten in demselben Haushalt gelebt haben, 2 Arbeitstage,
- h) bei der Beisetzung einer in Buchstabe g genannten Person, die nicht mit dem Angestellten in demselben Haushalt gelebt hat, 1 Arbeitstag,
- i) bei der Taufe, bei der Einsegnung (Konfirmation), bei der Erstkommunion oder bei einer entsprechenden religiösen Feier und bei der Eheschließung eines Kindes des Angestellten 1 Arbeitstag,
- k) bei der silbernen Hochzeit des Angestellten 1 Arbeitstag,
- l) bei schwerer Erkrankung
  - aa) des Ehegatten,
  - bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 185 c RVO besteht oder bestanden hat,

cc) der im Haushalt des Angestellten lebenden Eltern oder Stiefeltern

des Angestellten, wenn dieser die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muß, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht, bis zu 6 Kalendertagen im Kalenderjahr,

m) soweit kein Anspruch nach Buchstabe l besteht oder im laufenden Kalenderjahr eine Arbeitsbefreiung nach Buchst. l nicht bereits in Anspruch genommen worden ist, bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder einer sonstigen in seinem Haushalt lebenden Person, wenn der Angestellte aus diesem Grunde die Betreuung seiner Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen muß, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht, bis zu 6 Kalendertagen im Kalenderjahr.

Fällt in den Fällen der Buchstaben h bis k der Anlaß der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Freistellung.

Fällt in den Fällen der Buchstaben d bis g der Anlaß der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag oder ist der dem Anlaß der Freistellung folgende Tag – im Falle des Buchstaben f einer der drei folgenden Tage – arbeitsfrei, vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um einen Arbeitstag.

In den Fällen der Buchstaben l und m vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchszeitraum fallenden arbeitsfreien Tag.

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

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

(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Kreisvorstände, der Bezirksvorstände, der Bundesabteilungsvorstände sowie des Hauptvorstandes bzw. der Kreisvorstände, der Landesvorstände, der Bundesberufs- und der Bundesfachgruppenvorstände auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. *Dies gilt*

*entsprechend für die gewählten Vertreter in Organen der Verbände kirchlicher Mitarbeiter.*

Zur 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) ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

*Angestellten, 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.*

(5) Dauert die Arbeitsbefreiung nicht länger als sechs Werktage, so werden neben der Vergütung (§ 26) die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

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

#### § 52 a

#### **Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen**

(1) Bei 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. Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. Die 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. Der Arbeitgeber ist berechtigt zu verlangen, daß die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere der Arbeitszeitordnung, 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 ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

Protokollnotiz:

Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Absatz 2 Unterabsatz 2 genannte Bezüge.

## Abschnitt XII Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### § 53

#### Ordentliche Kündigung

(1) Innerhalb der Probezeit (§ 5) beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluß.

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

bis zu	1 Jahr	1 Monat,
zum Monatschluß		
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) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des vierzigsten Lebensjahres, ist der Angestellte unkündbar.

(4) Für Angestellte unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluß.

### § 54

#### Außerordentliche Kündigung

(1) Der Arbeitgeber und der Angestellte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund 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.

*Als wichtige Gründe zur fristlosen Kündigung gelten insbesondere der Austritt aus der evangelischen Kirche, der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation und das Versprechen nicht-evangelischer Trauung oder Kindererziehung.*

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

### § 55

#### Unkündbare Angestellte

(1) Dem unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) kann aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

(2) Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Angestellten entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. In 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.

Der 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. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung 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) Außer 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. Die 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.*

### § 56

#### Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Ist 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 und der Grundvergütung, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

## § 57

**Schriftform der Kündigung**

Nach Ablauf der Probezeit (§ 5) bedürfen Kündigungen – auch außerordentliche – der Schriftform. Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben; § 54 Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

## § 58

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung**

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

## § 59

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit**

(1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, daß der Angestellte berufsunfähig oder erwerbsunfähig 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. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit (§ 53 AVG, § 1276 RVO, § 72 RKG) gewährt wird. In 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 Zeitrente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Verzögert der Angestellte schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht er Ruhegeld nach § 25 Absatz 1 AVG, § 1248 Absatz 1 RVO oder § 48 Absatz 1 Nr. 1 RKG oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Angestellten das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

(2) Erhält der Angestellte keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der 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. 3) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit

der Bekanntgabe des Gutachtens des Arztes an den Angestellten. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.

(3) Das Arbeitsverhältnis eines Schwerbehinderten im Sinne des § 1 des Schwerbehindertengesetzes endet abweichend von den Absätzen 1 und 2 nicht durch die Feststellung der Berufsunfähigkeit durch einen Rentenversicherungsträger, wenn die Berufsunfähigkeit durch

- a) eine gesundheitliche Schädigung im Sinne der §§ 1 und 82 des Bundesversorgungsgesetzes oder
- b) eine nach dem 31. Juli 1945 eingetretene gesundheitliche Schädigung im Sinne des § 5 Absatz 2 Buchstabe a des Bundesversorgungsgesetzes oder
- c) eine gesundheitliche Schädigung durch nationalsozialistische Verfolgungs- oder Unterdrückungsmaßnahmen aus politischen, rassistischen oder religiösen Gründen

verursacht ist. In diesen Fällen endet das Arbeitsverhältnis durch die Feststellung des Arztes, daß der Angestellte auch für die von ihm nach dem Arbeitsvertrag auszuübende Tätigkeit im Sinne der Rentenversicherungsgesetze berufsunfähig ist. Im übrigen bleiben die Absätze 1 und 2 unberührt.

(4) Liegt bei einem Angestellten, der Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 bis 3 das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit endet, die nach § 19 des Schwerbehindertengesetzes erforderliche Zustimmung der Hauptfürsorgestelle noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides der Hauptfürsorgestelle.

(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 Unterabsatz 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend für den in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherten Angestellten, dessen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit nach Absatz 1 Unterabsatz 2 durch Gutachten des Arztes festgestellt worden ist, wenn er von einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 7 Absatz 2 AVG eine Rente auf Zeit erhält.

## § 60

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung**

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

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

Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung *eines kirchlichen Arbeitgebers im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h*, 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 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend für Angestellte, die nach Vollendung des fünfundsiebszigsten Lebensjahres eingestellt werden.

#### § 61

##### **Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen**

(1) Bei Kündigung hat der Angestellte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses 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 auszuhändigen.

### **Abschnitt XIII Übergangsgeld**

#### § 62

##### **Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes**

(1) Der vollbeschäftigte 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 verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,
- g) der Angestellte eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte.
- h) dem Angestellten aufgrund 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.

(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,
  - 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,
  - d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezüge des Altersruhegeldes nach § 25 Absatz 1 AVG, § 1248 Absatz 1 RVO oder § 48 Absatz 1 RKG
2. die Angestellte außerdem wegen
  - a) Schwangerschaft,
  - b) Niederkunft in den letzten drei Monaten,
  - c) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezüge des Altersruhegeldes nach § 25 Absatz 3 AVG, § 1248 Absatz 3 RVO oder § 48 Absatz 3 RKG,

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 58) geschlossen hat.

(4) Tritt der Angestellte innerhalb der Zeit, während das 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.

Übergangsgeld steht ferner nicht zu für den Zeitraum vom Beginn des dritten Monats seit dem Beginn einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn das Arbeitsverhältnis vor

Beginn der Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit begründet worden war.

Protokollnotiz zu Absatz 3 Nr. 1 Buchstabe d und Nr. 2 Buchstabe d:

Die Vorschriften gelten entsprechend für Angestellte, die keinen Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, aber die Voraussetzungen zum Bezüge einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erfüllen.

### § 63

#### Bemessung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird nach der dem Angestellten am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Vergütung (§ 26) bemessen. Steht 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) Das 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 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h, bei von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgebern oder Körperschaften, Stiftungen oder Anstalten des öffentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, zurückgelegt sind, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung. Als Beschäftigungsverhältnis gelten hierbei auch Zeiten, die nach § 19 Absatz 1 Satz 4 bis 6 als Beschäftigungszeit angerechnet worden sind.

(3) Als 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. Dabei bleibt eine Beschäftigung

- a) als Ehrenbeamter,
- b) als Beamter im Vorbereitungsdienst,
- c) in einem nur nebenbei bestehenden Beamtenverhältnis,
- d) in einem Ausbildungsverhältnis,
- e) mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten

unberücksichtigt.

Als Unterbrechung im Sinne des Absatzes 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werkstage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werkstage – umfassende Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. Als 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) Werden dem Angestellten laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) oder sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln oder Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt oder hätte der Angestellte, der weder Altersruhegeld noch Rente wegen Berufsunfähigkeit bezieht, noch unter § 62 Absatz 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG), 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. Das gleiche gilt für laufende Bezüge oder Renten aus einer Versorgung durch den Arbeitgeber oder aus einer Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber, ein anderer kirchlicher Arbeitgeber im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Bei Angestellten, die

- a) wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 60),
- b) infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59),
- c) wegen Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezüge des Altersruhegeldes nach § 25 Absatz 1 oder 3 AVG, § 1248 Absatz 1 oder 3 RVO oder § 48 Absatz 1 Nr. 1 oder Absatz 3 RKG auf Grund eigener Kündigung oder Auflösungsvertrag,
- d) nach ununterbrochener Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus (§ 60 Absatz 2) infolge Fristablauf, Kündigung oder Auflösungsvertrag

aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten als laufender Bezug im Sinne des Satzes 2 auch 1,25 v. H. monatlich der doppelten Summe der Beiträge, die ein Arbeitgeber als Zuschuß zu den Beiträgen zu einer öffentlich rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 7 Absatz 2 AVG oder zu einer Lebensversicherung des Angestellten gezahlt hat.

Zu 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 der Reichsversicherungsordnung,
- 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 Ent-

- schädigung für Schaden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,
- e) Kriegsschadenrente nach dem Lastenausgleichsgesetz,
  - f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,
  - g) Renten aus der Höherversicherung, soweit sie auf Beiträgen beruhen, die der Angestellte ohne Beteiligung eines Arbeitgebers geleistet hat,
  - h) Blindenhilfe nach § 67 des Bundessozialhilfegesetzes,
  - i) Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistung im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 1, 2 und 4 BKGG sowie Kindergeld auf Grund des Rechts der Europäischen Gemeinschaft 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.

Protokollnotiz zu Absatz 5 Satz 3 Buchstabe c:

Diese Vorschrift gilt entsprechend für Angestellte, die keinen Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, aber die Voraussetzungen zum Bezüge einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erfüllen.

#### § 64

##### **Auszahlung des Übergangsgeldes**

(1) Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am fünfzehnten eines Monats gezahlt, erstmalig am fünfzehnten des auf das Ausscheiden folgenden Monats. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. Vor der Zahlung hat der Angestellte anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 63 Absatz 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 Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 3 und 8 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 1 zu § 29 gilt entsprechend.

## **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**

Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Als 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. Die Schutzkleidung muß geeignet und ausreichend sein.

#### § 67

##### **Dienstkleidung**

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

#### § 68

##### **Sachleistungen**

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

#### § 69

(§ 69 – Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften im Vka-Bereich – wird nicht angewendet.)

#### § 70

##### **Ausschlußfrist**

Ansprüche 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.

Für 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

### § 71

#### Besitzstandswahrung (gestrichen)

### § 72

#### Übergangsregelungen

1. Zu § 1:

Auf Arbeitnehmer mit einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit, mit denen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages die Anwendung der TO.A arbeitsvertraglich vereinbart ist, wird für das bestehende Arbeitsverhältnis dieser Tarifvertrag angewendet.

2. (gestrichen)

3. Zu § 19:

Der Beschäftigungszeit der bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in ungekündigter Stellung beschäftigten Angestellten ist für das bei ihrem Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt bestehende Arbeitsverhältnis die Hälfte des Unterschieds zwischen der bisherigen Dienstzeit und der nach § 19 errechneten Beschäftigungszeit hinzuzuzählen. Die nach Satz 1 der Beschäftigungszeit hinzuzuzählende Zeit bleibt bei der Berücksichtigung der Beschäftigungszeit im Rahmen der Dienstzeitberechnung nach § 20 Absatz 1 außer Ansatz.

4. bis 8. (gestrichen)

9. Zu § 53 Absatz 3 und § 55:

Auf Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt, finden für die Dauer des bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehenden Arbeitsverhältnisses § 53 Absatz 3 und § 55 mit der Maßgabe Anwendung, daß die hierfür maßgebende Beschäftigungszeit erst am Tage des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages beginnt. Dasselbe gilt für nichtvollbeschäftigte Angestellte, auf die nach bisherigem Recht § 16 Absatz 4 und 5 TO.A keine Anwendung fand.

10. Zu § 63:

Hat der Arbeitgeber bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Übergangsgeld nach der ADO zu § 16 TO.A gewährt und dabei bei Angestellten, die am 8. Mai 1945 im öffentlichen Dienst standen und ihr Amt oder ihren Arbeitsplatz aus anderen als beamten- oder tarifrechtlichen Gründen verloren haben, Zeiten der unverschuldeten Nichtbeschäftigung nicht als Unterbrechung im Sinne der ADO zu § 16 TO.A angesehen, so gelten diese Zeiten auch nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach Maßgabe der bei dem Arbeitgeber bestehenden Bestimmungen nicht als Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses.

11. und 12. (gestrichen)

### § 73

#### Schlußvorschriften

(1) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages treten die in seinem Geltungsbereich bestehenden Tarifforderungen einschließlich der sie ergänzenden Allgemeinen, Gemeinsamen und Besonderen Dienstordnungen, Richtlinien, Sonderregelungen usw. sowie die Sondererlasse der ehemaligen Reichsminister und des ehemaligen Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst außer Kraft, soweit sich aus den Absätzen 3 und 4 nichts anderes ergibt.

Insbesondere treten außer Kraft . . .<sup>1</sup>

(2) . . .<sup>1</sup>

(3) (gestrichen)

(4) (gestrichen)

### § 74

#### Inkrafttreten . . . des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1961 in Kraft.<sup>2</sup>

(2) . . .

#### Anlage 1 a

#### *Allgemeine Vergütungsordnung zum BAT-KF<sup>3</sup>*

#### Anlage 1 b

#### *Pflegepersonal-Vergütungsordnung zum BAT-KF<sup>3</sup>*

#### Anlage 2

#### 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)

#### Nr. 1

#### Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für die in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, beschäftigten Angestellten. Dazu gehören auch die Angestellten, die in Anstalten beschäftigt sind, in denen eine ärztliche Eingangs-, Zwischen- und Schlußuntersuchung stattfindet (Kuranstalten und Kurheime), ferner die Angestellten in medizi-

1) Von der Angabe der mit dem 31. März 1961 außer Kraft getretenen bzw. aufgehobenen Bestimmungen wird abgesehen.

2) Diese Bestimmung bezieht sich auf das Inkrafttreten des BAT. Zum gleichen Zeitpunkt ist der BAT-KF in der Evangelischen Kirche im Rheinland und in der Evangelischen Kirche von Westfalen aufgrund der Notverordnungen vom 13. und 26. Juli 1961 (KABl. R S. 93 / KABl. W S. 73) in Kraft getreten. In der Lippischen Landeskirche trat der BAT-KF aufgrund des Beschlusses der Landessynode vom 23. November 1970 (Ges.- und VOBl. Band 5 S. 268) am 1. Januar 1971 in Kraft. Das Inkrafttreten der Änderungen und Ergänzungen des BAT-KF ergibt sich aus den darin festgelegten Bestimmungen.

3) Vom Abdruck der Anlagen 1 a und 1 b, der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF oder der Pflegepersonal-Vergütungsordnung zum BAT-KF, wird hier abgesehen.

nischen Instituten von Kranken-, Heil- oder Pflegeanstalten (z. B. pathologischen Instituten oder Röntgeninstituten) sowie die Angestellten in Alters- und Pflegeheimen mit überwiegend krankpflegebedürftigen Insassen.

Diese Sonderregelungen gelten nicht für Angestellte, die unter die Sonderregelungen 2 c ... fallen.

#### Nr. 2

##### Zu § 7 – Ärztliche Untersuchung –

Der Arbeitgeber kann den Angestellten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Angestellten ist er hierzu verpflichtet.

#### Nr. 3 (gestrichen)

#### Nr. 4

##### Zu § 9 – Schweigepflicht –

Der Angestellte, dem im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis Geheimnisse bekannt werden, die bei Ärzten und ärztlichen Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen würden, ist auch dann verpflichtet, darüber Verschwiegenheit zu wahren, wenn er nicht im Sinne des Strafrechts zu den Hilfspersonen des Arztes rechnet.

#### Nr. 5

##### Zu § 15 – Regelmäßige Arbeitszeit –

(1) Angestellte, 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.

(2) Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. Der Angestellte darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Angestellten überschritten werden.

#### Nr. 6

##### Zu § 17 – Überstunden –

###### A. Überstunden

Für die Angestellten im Pflegedienst, die Angestellten im Wirtschaftsdienst (z. B. im Küchenwirtschaftsdienst, Wäschereidienst und in der Materialverwaltung der Hauswirtschaft), die Angestellten im Diätküchendienst (z. B. Diätassistentinnen) sowie die Angestellten im Erziehungsdienst gilt § 17 mit folgenden Maßgaben:

1. Anstelle des Absatzes 1 Unterabsatz 2 gilt der folgende Satz:

Überstunden dürfen nur in dringenden Fällen angeordnet werden.

2. Absatz 4 ist nicht anzuwenden.

3. Anstelle des Absatzes 5 Satz 1 gelten die folgenden Sätze:

Überstunden sollen möglichst im Laufe eines Monats, spätestens innerhalb von drei Monaten, durch entsprechende Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden. Bei Notständen (z. B. Epidemien)

kann der Zeitraum auf sechs Monate ausgedehnt werden.

##### B. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Angestellte im Pflegedienst, Angestellte im medizinisch-technischen Dienst (z. B. medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten, medizinisch-technische Radiologieassistenten, Arzthelferinnen, medizinisch-technische Gehilfen) und Angestellte im pharmazeutisch-technischen Dienst (z. B. pharmazeutisch-technische Assistenten, Apothekerhelfer) sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

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

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v. H.	15 v. H.
B	mehr als 10 bis 25 v. H.	25 v. H.
C	mehr als 25 bis 40 v. H.	40 v. H.
D	mehr als 40 bis 49 v. H.	55 v. H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Angestellte während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

- b) Entsprechend der Zahl der vom Angestellten je Kalendermonat abgeleiteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v. H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v. H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v. H.

- (3) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung gezahlt.

(4) Die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit kann bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Arbeitsbefreiung abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung nach Absatz 2 ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden.

(4 a) Zur Feststellung des Umfangs der Arbeitsleistung während des Bereitschaftsdienstes kann der Arbeitgeber verlangen, daß der Angestellte Aufzeichnungen über seine Tätigkeit führt.

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

(6) Der 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). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Leistet der Angestellte in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Angestellten gleichmäßig verteilt werden.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung gewährt wird (Freizeitausgleich). Absatz 5 gilt entsprechend.

Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(7) Im Kalendermonat dürfen in den Stufen A und B nicht mehr als sieben, in den Stufen C und D nicht mehr als sechs Bereitschaftsdienste angeordnet werden. Diese Zahlen dürfen vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. Leistet der Angestellte auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Satzes 1 in der Weise zu berücksichtigen, daß zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten.

Ein Wochenendbereitschaftsdienst darf in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben Angestellten abgeleistet werden. Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen.

Wird der Angestellte an einem Kalendertag, an dem er eine Arbeitszeit – ausschließlich der Pausen – von mindestens siebeneinhalb Stunden abgeleistet hat, zu einem Bereitschaftsdienst der Stufe C oder D herangezogen, der mindestens zwölf Stunden dauert, soll ihm nach diesem Bereitschaftsdienst eine Ruhezeit von mindestens acht Stunden

gewährt werden; dies gilt nicht, wenn bei Gewährung der Ruhezeit die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

Unterabsatz 3 gilt entsprechend nach einer mindestens 24stündigen ununterbrochenen Inanspruchnahme durch Arbeit und Bereitschaftsdienst zwischen 6 Uhr an einem Sonntag oder einem Wochenfeiertag und 9 Uhr am folgenden Tag.

Unbeschadet der Unterabsätze 3 und 4 ist, von Notfällen abgesehen, dem Angestellten nach einem Bereitschaftsdienst von mindestens zwölf Stunden in dem erforderlichen Umfang Arbeitsbefreiung zu gewähren, wenn er nachweist, daß seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes über 50 v. H. hinausgegangen ist. Die Zeit der Arbeitsbefreiung ist Freizeitausgleich im Sinne des Absatzes 4.

Der Angestellte, der ständig Wechselschichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6) zu leisten hat, soll im Anschluß an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

(8) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Absatzes 2 Buchstabe b und des Absatzes 7 Unterabsatz 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraums (24-Stundenwechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stundenwechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von demselben Angestellten geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

Die vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienste) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste. Das gleiche gilt für die vom Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt sinngemäß.

Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 6 Unterabsatz 2 und des Absatzes 7 Unterabsatz 1 Satz 3 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

Die Ruhezeiten im Sinne des Absatzes 7 Unterabsatz 2 bis 4 können auch mit dienstplanmäßig freien Tagen zusammenfallen. Sie sollen, soweit möglich, zum Freizeitausgleich nach Absatz 4 verwendet werden.

Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs nach Absatz 4, Absatz 6 Unterabsatz 5 und Absatz 7 Unterabsatz 5 werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

## Nr. 13

**Zu § 68 – Sachleistungen –**

Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet.

Nr. 14 und 15  
(gestrichen)

**Sonderregelungen  
für Angestellte in Anstalten und Heimen, die  
nicht unter die Sonderregelungen 2 a fallen  
(SR 2 b BAT)**

## Nr. 1

**Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2 a fallen, wenn sie

- der Förderung der Gesundheit,
- der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen,
- der Fürsorge oder Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen

dienen.

Dazu gehören auch die Angestellten in Anstalten, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

Diese Sonderregelungen gelten nicht für Angestellte, die unter die Sonderregelungen 2 c ... fallen.

...

## Nr. 2

**Zu § 7 – Ärztliche Untersuchung –**

Der Arbeitgeber kann den Angestellten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Angestellten ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war.

## Nr. 3

**Zu § 8 – Allgemeine Pflichten –**

Der Angestellte kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, an der Anstaltsverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen.

...

Bei der Teilnahme an der Anstaltsverpflegung sind Abmeldungen aus der Verpflegung nur für freie Tage, Tage der Freistellung von der Arbeit sowie Urlaubs- oder Krankheitstage zulässig. Von Ausnahmefällen abgesehen, können Abmeldungen nur für volle Tage vorgenommen und nur berücksichtigt werden, wenn sie bis spätestens 9 Uhr des Vortages erfolgt sind.

Protokollnotiz:

Der Arbeitgeber soll von der Verpflichtung Abstand nehmen, wenn die Teilnahme an der Anstaltsverpflegung aus gesundheitlichen oder familiären Gründen unzumutbar erscheint.

## Nr. 4

**Zu §§ 15 und 15 a – Regelmäßige Arbeitszeit –  
– Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage –**

(1) Angestellte, 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.

Für Angestellte, die an Heimschulen oder Internatsschulen beschäftigt werden, kann für dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeit an Wochenfeiertagen entsprechender Freizeitausgleich innerhalb der Schulferien erteilt werden. In diesen Fällen gilt § 15 Absatz 6 Unterabsatz 2 nicht. Die Freistellung nach § 15 a ist in der Regel während der Schulferien zu gewähren.

(2) Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. Der Angestellte darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Angestellten überschritten werden.

(3) Für die als Lehrkräfte an Heimschulen und Internatsschulen beschäftigten Angestellten gilt Nr. 3 der SR 2 l.

## Nr. 5

**Zu § 17 – Überstunden –**

(1) Angestellte, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der untergebrachten Personen obliegt, sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden. Für Erzieher (Fürsorgeerzieher, Heimerzieher) soll er in der Regel nicht mehr als zehnmal im Monat angeordnet werden. Der Wochenendbereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d. h. die Zeit vom Dienstende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. Der Bereitschaftsdienst über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage gilt als vier Bereitschaftsdienste.

(2) Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 vom Hundert als Arbeitszeit bewertet.

(3) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung gezahlt.

Die errechnete Arbeitszeit kann auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

Nr. 6 und 7  
(gestrichen)

## Nr. 8

**Zu §§ 47–49 – Erholungsurlaub – Zusatzurlaub –**

Für die als Lehrkräfte an Heimschulen und Internatsschulen beschäftigten Angestellten gelten die Bestimmungen für die entsprechenden *Kirchenbeamten*.

Für die übrigen Angestellten an Heimschulen und Internatsschulen ist der Urlaub in der Regel während der Schulferien zu gewähren und zu nehmen.

## Nr. 9

**Zu § 68 – Sachleistungen –**

Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

**Sonderregelungen  
für Ärzte und Zahnärzte an den in den Sonderregelungen 2 a und 2 b genannten Anstalten und Heimen  
(SR 2 c BAT)**

## Nr. 1

**Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für die Ärzte und Zahnärzte (Ärzte), die in den Einrichtungen beschäftigt werden, die in den Sonderregelungen 2 a und 2 b genannt sind.

## Nr. 2

**Zu § 7 – Ärztliche Untersuchung –**

Der Arbeitgeber kann den Arzt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Arztes ist er hierzu verpflichtet.

## Nr. 3

**Zu § 8 – Allgemeine Pflichten –**

(1) Zu den dem Arzt obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen und Fürsorge- und Beratungsstellen zu betreuen. Der Arzt kann vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes oder für einen Belegarzt innerhalb des Anstaltsbereiches zusätzlich tätig zu werden.

(2) Zu den dem Arzt aus seiner Haupttätigkeit obliegenden Pflichten gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen.

Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhält der Arzt einen nicht gesamtversorgungsfähigen Einsatzzuschlag in Höhe von 15 DM<sup>4</sup>. Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie die Stundenvergütung der Vergütungsgruppe II a. . .

(3) Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitun-

gen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den dem Arzt obliegenden Pflichten aus seiner Haupttätigkeit.

**Protokollnotizen zu Absatz 2:**

1. Der Arbeitgeber hat zu gewährleisten, daß die ärztliche Versorgung der Patienten im Krankenhaus auch dann gesichert ist, wenn der Arzt während der regelmäßigen Arbeitszeit, während des Bereitschaftsdienstes oder während einer Rufbereitschaft zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen wird.
2. Ein Arzt, der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.
3. Ein Arzt, der aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z. B. Vorliegen einer anerkannten Erwerbsminderung, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologe) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.
4. In Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln des Arztes vorliegt, ist der Arzt von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen.
5. Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn dem Arzt wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer den tariflichen Bezügen sonstige Leistungen vom Arbeitgeber oder von einem Dritten (z. B. private Unfallversicherung, für die der Arbeitgeber oder ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt, Liquidationsansprüche usw.) zustehen. Der Arzt kann auf die sonstigen Leistungen verzichten.

## Nr. 4

**Zu § 9 – Schweigepflicht –**

Der Arbeitgeber darf vom Arzt nur verlangen, daß Unterlagen im Sinne von § 9 Absatz 3, die ihrem Inhalt nach von der ärztlichen Schweigepflicht erfaßt werden, an seinen ärztlichen Vorgesetzten herauszugeben sind.

## Nr. 5

**Zu § 11 – Nebentätigkeit –**

(1) Der Arzt kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes.

Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, so hat der Arzt nach Maßgabe seiner Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung.

In allen anderen Fällen ist der Arzt berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. Der Arzt kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß seiner Beteiligung entspricht.

<sup>4</sup> Der Einsatzzuschlag beträgt vom 1. Januar 1986 an 18,97 DM.

Im übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

(2) Auch die Ausübung einer unentgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Genehmigung des Arbeitgebers, wenn für sie Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden.

(3) Werden für eine Nebentätigkeit Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen, so hat der Arzt dem Arbeitgeber die Kosten hierfür zu erstatten, soweit sie nicht von anderer Stelle zu erstatten sind. Die Kosten können in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

#### Nr. 6

##### Zu Abschnitt IV – Arbeitszeit –

Erhält der Arzt auf Grund von Nr. 5 Absatz 1 eine Vergütung, so ist die für diese Nebentätigkeit aufgewendete Zeit keine Arbeitszeit im Sinne des Abschnitts IV.

#### Nr. 7

##### Zu § 15 – Regelmäßige Arbeitszeit –

Ärzte, 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.

#### Nr. 8

##### Zu § 17 – Überstunden –

##### Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Der Arzt 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). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

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

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v. H.	15 v. H.
B	mehr als 10 bis 25 v. H.	25 v. H.
C	mehr als 25 bis 40 v. H.	40 v. H.
D	mehr als 40 bis 49 v. H.	55 v. H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Arzt während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

b) Entsprechend der Zahl der vom Arzt je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v. H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v. H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v. H.

(3) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung gezahlt.

(4) Die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit kann bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Arbeitsbefreiung abgegolten werden (Freizeitenausgleich). Für den Freizeitenausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung nach Absatz 2 ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden.

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

(6) Der Arzt 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). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Leistet der Arzt in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Ärzte gleichmäßig verteilt werden.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt, sie entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung gewährt wird.

Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(7) Im Kalendermonat dürfen in den Stufen A und B nicht mehr als sieben, in den Stufen C und D nicht mehr als sechs

Bereitschaftsdienste angeordnet werden. Diese Zahlen dürfen vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. Leistet der Arzt auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Satzes 1 in der Weise zu berücksichtigen, daß zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten.

Ein Wochenendbereitschaftsdienst darf in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben Arzt abgeleistet werden. Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen.

Wird der Arzt an einem Kalendertag, an dem er eine Arbeitszeit – ausschließlich der Pausen – von mindestens siebeneinhalb Stunden abgeleistet hat, zu einem Bereitschaftsdienst der Stufe C oder D herangezogen, der mindestens zwölf Stunden dauert, soll ihm nach diesem Bereitschaftsdienst eine Ruhezeit von mindestens acht Stunden gewährt werden; dies gilt nicht, wenn bei Gewährung der Ruhezeit die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

Unterabsatz 3 gilt entsprechend nach einer mindestens 24stündigen ununterbrochenen Inanspruchnahme durch Arbeit und Bereitschaftsdienst zwischen 6 Uhr an einem Sonntag oder einem Wochenfeiertag und 9 Uhr am folgenden Tag.

Unbeschadet der Unterabsätze 3 und 4 ist, von Notfällen abgesehen, dem Arzt nach einem Bereitschaftsdienst von mindestens zwölf Stunden in dem erforderlichen Umfang Arbeitsbefreiung zu gewähren, wenn er nachweist, daß seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes über 50 v. H. hinausgegangen ist. Die Zeit der Arbeitsbefreiung ist Freizeitausgleich im Sinne des Absatzes 4.

Der Arzt, der ständig Wechselschichtarbeit (§ 15 Absatz 8 Unterabsatz 6) zu leisten hat, soll im Anschluß an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

(8) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Absatzes 2 Buchstabe b und des Absatzes 7 Unterabsatz 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraums (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von demselben Arzt geleistet, oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

Die vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste. Das gleiche gilt für die vom Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt sinngemäß.

Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 6 Unterabsatz 2 und des Absatzes 7 Unterabsatz 1 Satz 3 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

Die Ruhezeiten im Sinne des Absatzes 7 Unterabsatz 2 bis 4 können auch mit dienstplanmäßig freien Tagen zusammenfallen. Sie sollen, soweit möglich, zum Freizeitausgleich nach Absatz 4 verwendet werden.

Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs nach Absatz 4, Absatz 6 Unterabsatz 5 und Absatz 7 Unterabsatz 5 werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

Nr. 9 bis 11  
(gestrichen)

Nr. 12

#### **Zu § 61 – Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen –**

Das Zeugnis wird vom leitenden Arzt und vom gesetzlichen Vertreter des Trägers der Anstalt ausgestellt.

Nr. 13

#### **Zu § 68 – Sachleistungen –**

Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

Nr. 14  
(gestrichen)

### **Sonderregelungen 2 d bis 2 k**

#### **Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 I BAT)**

Nr. 1

#### **Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen).

Sie gelten nicht für Lehrkräfte ... an Krankenpflegesulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.

Protokollnotiz:

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

Nr. 2

#### **Zu § 7 – Ärztliche Untersuchung –**

Es gelten die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten durch die Schulen allgemein erlassen sind.

## Nr. 3

**Zu § 15 bis 17, 34 und 35****– Arbeitszeit, Vergütung Nichtvollbeschäftigter, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung –**

Die §§ 15 bis 17, § 34 Absatz 1 Satz 2 und 3 und § 35 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden *Kirchenbeamten*.

## Nr. 4

**Zu § 20 – Dienstzeit –**

Die bei deutschen Auslandsschulen verbrachten Zeiten werden als Dienstzeit angerechnet.

## Nr. 5

**Zu Abschnitt XI – Urlaub –**

(1) Die §§ 47 bis 49 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden *Kirchenbeamten*.

(2) Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Fristen des § 37 Absatz 2 beginnen mit dem Tage der Arbeitsunfähigkeit.

Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

## Nr. 5 a

**Zu § 53 – Ordentliche Kündigung –**

§ 53 Absatz 2 und 3 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß eine Kündigung nur zum Ablauf des 31. Januar, 30. April, 31. Juli und 31. Oktober eines Jahres zulässig ist.

## Nr. 6

**Zu § 60 Absatz 1 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze –**

Die Vorschriften für die beamteten Lehrkräfte gelten entsprechend. Sehen die beamtenrechtlichen Vorschriften ein Ausscheiden vor Vollendung des 65. Lebensjahres vor, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat.

**Sonderregelungen  
für Angestellte als Bibliothekare ...  
(SR 2 m BAT)**

## Nr. 1

**Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Diplombibliothekare ... sowie für Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen ... die entsprechenden Tätigkeiten ausüben.

## Nr. 2

**Zu §§ 15 und 17 – Arbeitszeit, Überstunden –**

Den Bibliothekaren, zu deren Aufgaben auch die Erarbeitung von Bücherkenntnissen und die

Besprechung von Neuerscheinungen gehören, ist hierfür eine nach den besonderen Verhältnissen der einzelnen Bibliothek bemessene Zeit auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen. Aus der Überschreitung der zur Erarbeitung der Bücherkenntnisse und der Besprechung von Neuerscheinungen vorgesehenen Zeiten kann ein Recht auf Anerkennung dieser Zeiten als Überstunden nicht hergeleitet werden.

**Sonderregelungen zu 2 n bis 2 q**

...

**Sonderregelungen  
für Angestellte als Hausmeister  
(SR 2 r BAT)**

## Nr. 1

**Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für Hausmeister.

## Nr. 2

**Zu § 7 – Ärztliche Untersuchung –**

Für Schulhausmeister gelten die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten durch die Schulen allgemein erlassen sind.

## Nr. 3

**Zu § 15 – Regelmäßige Arbeitszeit –**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 52 Stunden wöchentlich.

(2) § 15 Absatz 2 und 4 findet keine Anwendung.

## Nr. 4

**Zu § 17 – Überstunden –**

Die über die regelmäßige Arbeitszeit (Nr. 3 Absatz 1) hinaus geleisteten Arbeitsstunden werden zur Hälfte als Überstunden gewertet.

**Sonderregelungen 2 s bis 2 x**

...

**Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte  
(SR 2 y BAT)**

## Nr. 1

**Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte,

- a) deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Zeitangestellte),
- b) die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig

bestimmten Frist enden soll (Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer),

- c) die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Aushilfsangestellte).

Protokollnotiz:

1. Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen.
2. Der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren ist unzulässig. Mit Ärzten, Zahnärzten . . . können Zeitverträge bis zu einer Dauer von sieben Jahren geschlossen werden, wenn sie zum Facharzt weitergebildet werden.
3. Ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer darf nicht abgeschlossen werden, wenn bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages zu erwarten ist, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können.
4. Angestellte, die unter Nr. 1 dieser Sonderregelungen fallen, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
5. . . .

Nr. 2

#### Zu § 4 – Schriftform, Nebenabreden –

(1) Im Arbeitsvertrag ist zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird.

(2) Im Arbeitsvertrag des Zeitangestellten ist die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll.

Im Arbeitsvertrag des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer ist die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll.

Im Arbeitsvertrag des Aushilfsangestellten ist anzugeben, ob und für welche Dauer er zu Vertretung oder zeitweilig zur Aushilfe beschäftigt wird.

Nr. 3

#### Zu § 8 – Allgemeine Pflichten –

Der Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch zur Erledigung anderer Aufgaben von begrenzter Dauer sowie zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe herangezogen werden. In diesen Fällen gilt, falls eine höherwertige Tätigkeit übertragen wird, nur § 24 Absatz 1.

Nr. 4

#### Zu § 36 – Auszahlung der Bezüge –

Abweichend von § 36 Absatz 1 kann die Vergütung auch am Letzten eines Monats gezahlt werden.

Nr. 5

#### Zu § 37 Absatz 2 – Krankenbezüge –

Bei Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer und bei Aushilfsangestellten gelten im

ersten Jahr der Beschäftigung als Dienstzeit für die Berechnung der Krankenbezüge die Dienstzeit, die der Angestellte in seinem jetzigen Arbeitsverhältnis verbracht hat, sowie Dienstzeiten im Bereich desselben Betriebes mit eigener Rechtspersönlichkeit, die diesem Arbeitsverhältnis unmittelbar vorausgegangen sind. Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, daß das Ausscheiden von dem Angestellten verschuldet oder veranlaßt war. Die Unterbrechung wird in die Dienstzeit (§ 20) nicht eingerechnet.

Nr. 6

#### Zu § 50 – Sonderurlaub –

§ 50 Absatz 2 findet keine Anwendung.

Nr. 7

#### Zu Abschnitt XII – Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

An Stelle der §§ 53, 55, 56 und 60 gelten die nachstehenden Vorschriften:

(1) Das Arbeitsverhältnis des Zeitangestellten endet mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

(2) Das Arbeitsverhältnis des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer und des Aushilfsangestellten endet durch Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses oder mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

(3) Ein Arbeitsverhältnis, das mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses oder mit Ablauf einer längeren Frist als einem Jahr enden soll, kann auch vorher gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist beträgt im ersten Monat der jetzigen Beschäftigung eine Woche.

Hat die Beschäftigung im jetzigen Arbeitsverhältnis länger als einen Monat gedauert, so beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als 1 Monat	2 Wochen,
von insgesamt mehr als 6 Monaten	4 Wochen,
von insgesamt mehr als 1 Jahr	6 Wochen

zum Schluß eines Kalendermonats,	
von insgesamt mehr als 2 Jahren	3 Monate,
von insgesamt mehr als 3 Jahren	4 Monate,
zum Schluß eines Kalendervierteljahres.	

Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, daß das Ausscheiden von dem Angestellten verschuldet oder veranlaßt war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

(4) Endet das Arbeitsverhältnis eines Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber dem Angestellten den Zeitpunkt der Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitzuteilen. Der Anspruch auf Zahlung der Vergütung (§ 26) erlischt frühestens vier Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.

Nr. 8

#### Zu Abschnitt XIII – Übergangsgeld –

Abschnitt XIII gilt nur, wenn

- a) der Angestellte in einem ununterbrochenen

Angestelltenverhältnis von mehr als zwei Jahren bei demselben Arbeitgeber gestanden hat, oder

- b) das Zeitangestelltenverhältnis, das Angestelltenverhältnis für Aufgaben von begrenzter Dauer oder das Aushilfsangestelltenverhältnis sich unmittelbar an ein Arbeitsverhältnis im Dienst eines Arbeitgebers, bei dem sonst Übergangsgeld nach diesem Tarifvertrag zu zahlen gewesen wäre, angeschlossen hat.

Im Falle des Buchstaben a ist eine Unterbrechung bis zu drei Monaten unschädlich, es sei denn, daß das Ausscheiden von dem Angestellten verschuldet oder veranlaßt war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

### Sonderregelungen 2 z 1 bis 2 z 3

### Anlage 3

#### Sonderregelungen für kirchliche Angestellte in bestimmten kirchlichen Diensten (SR 3 a BAT)

##### Nr. 1

##### Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für

- Gemeindeschwestern, Gemeindeschwesternhelferinnen in Gemeindepflege- und Diakoniestationen,
- Hausdamen,
- Internatserzieher, Internatsleiter,
- Kirchliche Jugendleiter,
- Kirchenmusiker,
- Küster, Hausmeister,
- Missionare,
- Mitarbeiter in der Alten- und Familienpflege,
- Mitarbeiter in der Verkündigung, Unterweisung, Seelsorge, Diakonie und Bildungsarbeit,
- Mitarbeiter in Familienbildungsstätten,
- Mitarbeiter in Häusern der offenen Tür,
- Religionslehrer (Katecheten),
- Sozialberater ausländischer Arbeitnehmer,
- Sozialsekretäre,
- sowie andere Angestellte in diesen Tätigkeiten (z. B. Sozialarbeiter als Mitarbeiter in kirchlicher Bildungs- und Jugendarbeit).

Diese Sonderregelungen gelten nicht für Angestellte der in Satz 1 genannten Berufsgruppen, die unter die Sonderregelungen 2 a und 2 b fallen.

Protokollnotiz:

Die Bezeichnung der Mitarbeitergruppen in Satz 1 entspricht in der Regel der Bezeichnung der Berufsgruppen in der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF.

##### Nr. 2

##### Zu §§ 15 bis 16 a und 35

##### – Arbeitszeit, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung –

(1) Sofern nachstehend nichts anderes bestimmt wird, finden § 15 Absatz 6 Unterabsatz 1 Satz 4 und Absatz 8 Unterabsatz 5 sowie die §§ 16, 16 a und 35 keine Anwendung.

(2) Die Bestimmungen über Überstunden und Nacharbeit einschließlich der dafür zu zahlenden Zeitzuschläge und der Überstundenvergütung gelten auch für die unter Sonderregelungen fallenden Angestellten. Dabei gilt als Nacharbeit die Arbeit zwischen null und sechs Uhr.

(3) Hat der Angestellte dienstplanmäßig oder betriebsüblich in der Regel auch an Sonntagen, an Wochenfeiertagen, am Ostersonntag, am Pfingstsonntag und an den Tagen vor dem Ostersonntag, Pfingstsonntag, ersten Weihnachtstag und Neujahrstag sowie an Samstagen in der Zeit zwischen 13 und 24 Uhr zu arbeiten, erhält er jährlich besondere Arbeitsbefreiung von vier Arbeitstagen unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, so beträgt die Arbeitsbefreiung für jedes volle Vierteljahr, in dem das Arbeitsverhältnis besteht, einen Arbeitstag. Die Arbeitsbefreiung ist möglichst zusammenhängend während einer Zeit zu gewähren, in der die dienstlichen Verhältnisse es gestatten. § 47 Absatz 5 und 7 sowie § 48 Absatz 4 Unterabsatz 1 finden entsprechend Anwendung.

(4) Absatz 3 gilt nicht für

- Hausdamen,
- Internatserzieher, Internatsleiter,
- Missionare,
- Religionslehrer (Katecheten).

#### Sonderregelungen für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder besonderer Regelung Freizeiten durchführen (SR 3 b BAT)

##### Nr. 1

##### Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –

(1) Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder besonderer Regelung durch das Leitungsorgan Freizeiten durchzuführen haben. Freizeiten im Sinne der Sonderregelungen sind Maßnahmen des Anstellungsträgers, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereichs der Dienststelle durchgeführt werden.

(2) Diese Sonderregelungen gelten nicht für Angestellte als Lehrkräfte, die unter die Sonderregelungen 2 l fallen.

## Nr. 2

**Zu §§ 15, 16, 16 a, 17, 34, 35 und 48 a****– Arbeitszeit, Überstunden, Nichtvollbeschäftigte, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung, Zusatzurlaub für Schicht- und Nacharbeit –**

(1) § 15, § 16, § 16 a, § 17, § 34, § 35 und § 48 a finden für die Zeit der Durchführung einer Freizeit keine Anwendung.

(2) Der Angestellte erhält für jede volle Woche, in der er eine Freizeit durchführt, unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen eine besondere Arbeitsbefreiung von zwei Arbeitstagen, höchstens von sechs Arbeitstagen je Freizeit, insgesamt jedoch nicht mehr als zwölf Arbeitstage im Kalenderjahr. Vor- und Nachbereitung der Freizeit gelten hierbei nicht als Durchführung einer Freizeit.

Bei der Berechnung der Dauer von Wochenendfreizeiten werden drei Wochenenden (in der Regel von Freitag, 18 Uhr, bis Sonntag, 14 Uhr) wie eine Woche gewertet.

(3) Die Arbeitsbefreiung ist in der Regel unter Berücksichtigung der Nachbearbeitung im unmittelbaren Anschluß an die Freizeit, spätestens bis zum Ende des folgenden Kalendermonats, zu gewähren.

## Nr. 3

**Zu §§ 42, 43, 44****– Reisekostenvergütung, besondere Entschädigung bei Dienstreise an Sonn- und Feiertagen, Trennungentschädigung –**

(1) Die §§ 42, 43 und 44 finden für die Zeit der Durchführung einer Freizeit keine Anwendung.

(2) Der Angestellte erhält für die Dauer und im Rahmen der Freizeit freie Fahrt, freie Unterkunft und Verpflegung.

Die Anlage 4 zum BAT trifft für den kirchlichen Bereich nicht zu.



**1 D 4185 B**

**Postvertriebsstück  
Gebühr bezahlt**

**Landeskirchenamt  
Postfach 2740**

**4800 Bielefeld 1**

---