

Bundes-Angestelltentarifvertrag in kirchlicher Fassung – BAT-KF

In der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juni 1986¹

(KABl. S. 187)

geändert durch die Arbeitsrechtsregelungen vom 6. Mai 1987 (KABl. S. 137), 22. Oktober 1987 (KABl. 1988 S. 15), 21. Januar 1988 (KABl. S. 30), 23. März 1988 (KABl. S. 165), 8. September 1988 (KABl. S. 284), 23. Februar 1989 (KABl. S. 107), 14. Juni 1989 (KABl. S. 214), 17. August 1989 (KABl. S. 168), 28. Februar 1990 (KABl. S. 113), 8. Juni 1990 (KABl. S. 174), 22. August 1990 (KABl. S. 249), 3. Dezember 1990 (KABl. 1991 S. 52), 10. September 1991 (KABl. S. 216), 25. März 1992 (KABl. S. 145), 9. September 1992 (KABl. S. 236), 4. November 1992 (KABl. 1993, S. 10), 21. Januar 1993 (KABl. S. 112), 19. März 1993 (KABl. S. 154), 2. September 1993 (KABl. S. 310), 13. April 1994 (KABl. S. 179), 22. Juni 1994 (KABl. S. 236), 2. November 1994 (KABl. 1995 S. 32), 30. August 1995 (KABl. S. 243), 30. November 1995 (KABl. 1996 S. 49), 24. April 1996 (KABl. S. 163), 31. Juli 1996 (KABl. S. 245), 4. September 1996 (KABl. S. 315), 30. Oktober 1996 (KABl. 1997 S. 2), 22. Januar 1997 (KABl. S. 111), 11. Juni 1997 (KABl. S. 263), 22. Oktober 1997 (KABl. 1998 S. 1), 10. Juni 1998 (KABl. S. 259), 23. September 1998 (KABl. S. 327), 29. Oktober 1998 (KABl. 1999 S. 3), 18. September 2000 (KABl. S. 326), 24. Januar 2001 (KABl. S. 106 und 108), 5. Oktober 2001 (KABl. S. 363, 367), 6. Dezember 2001 (KABl. 2001 S. 29, 30), 19. April 2002 (KABl. S. 193), 19. Juni 2002 (KABl. S. 253), 7. Oktober 2002 (KABl. S. 308), 22. Januar 2003 (KABl. S. 37), 28. Februar 2003 (KABl. S. 84), 26. März 2003 (KABl. S. 99), 11. Dezember 2003 (KABl. 2004 S. 67), 23. Januar 2004 (KABl. S. 118), 9. Juni 2004 (KABl. S. 334), 23. Februar 2005 (KABl. S. 169), 12. Mai 2005 (KABl. S. 243), 23. Februar 2006 (KABl. S. 106), 22. November 2006 (KABl. 2007 S.1), 23. Mai 2007 (KABl. S. 218) und 19. Juni 2007 (KABl. S. 342)

Inhaltsübersicht

	Abschnitt I	§ 11	Nebentätigkeit
	Geltungsbereich	§ 12	Versetzung, Abordnung, Zuweisung
§ 1	Allgemeiner Geltungsbereich	§ 13	Personalakten
§ 2	Sonderregelungen	§ 14	Haftung
§ 3	Ausnahmen vom Geltungsbereich		
	Abschnitt II		Abschnitt IV
	Arbeitsvertrag	§ 15	Arbeitszeit
§ 4	Schriftform, Nebenabreden	§ 15a	Regelmäßige Arbeitszeit
§ 5	Probezeit	§ 15b	(gestrichen)
		§ 16	Teilzeitbeschäftigung
			Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen
	Abschnitt III	§ 16a	Nichtdienstplanmäßige Arbeit
	Allgemeine Arbeitsbedingungen	§ 17	Überstunden
§ 6	Gelöbnis	§ 18	Arbeitsversäumnis
§ 7	Ärztliche Untersuchung		
§ 8	Allgemeine Pflichten		
§ 9	Schweigepflicht		
§ 10	Belohnungen und Geschenke		

¹ Bekanntmachung der für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke vom 1. Januar 1987 an geltenden Fassung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 23. Februar 1961 (KABl. S. 94) auf Grund von § 3 der BAT-Anwendungsordnung (Nr. 849) in der seinerzeit geltenden Fassung.

Abschnitt V**Beschäftigungszeit, Dienstzeit**

- § 19 Beschäftigungszeit
 § 20 Dienstzeit
 § 21 Ausschlussfrist

**Abschnitt VI
Eingruppierung**

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

**Abschnitt VII
Vergütung**

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

**Abschnitt VIII
Sozialbezüge**

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

Abschnitt IX**Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung,
Trennungentschädigung (Trennungsgeld)**

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

Abschnitt X**Zusätzliche Alters- und
Hinterbliebenenversorgung**

- § 46 Zusatzversorgung

Abschnitt XI**Urlaub, Arbeitsbefreiung**

- § 47 Erholungsurlaub
 § 48 Dauer des Erholungsurlaus
 § 48a Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit,
 Schichtarbeit und Nachtarbeit
 § 49 Zusatzurlaub
 § 50 Sonderurlaub
 § 51 Urlaubsabgeltung
 § 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
 wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
 § 60 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 durch Erreichung der Altersgrenze,
 Weiterbeschäftigung
 § 61 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

**Abschnitt XIII
Übergangsgeld**

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

	Abschnitt XIV	§ 70	Ausschlussfrist
	Besondere Vorschriften		
§ 65	Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)		Abschnitt XV
§ 66	Schutzkleidung		Übergangs- und Schlussvorschriften
§ 67	Dienstkleidung	§ 71	Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen
§ 68	Sachleistungen	§ 72	(Übergangsbestimmungen)
§ 69	Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften im Vka-Bereich	§ 73	(gestrichen)

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1¹

Allgemeiner Geltungsbereich

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

(2) 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 im Allgemeinen Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF oder im Pflegepersonal-Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF (Anlagen 1a und 1b) aufgeführt sind. Sie sind als Angestellte gemäß Satz 1 zu beschäftigen, wenn ihre Tätigkeit in den Vergütungsgruppenplänen zum BAT-KF für Angestellte in besonderen Arbeitsbereichen (Anlage 1 c) oder für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen (Anlage 1 d) aufgeführt ist.

(3) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Angestellte“ umfasst weibliche und männliche Angestellte.

§ 2²

Sonderregelungen

(1) Für Angestellte

¹ § 1 Abs. 3 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. August 1995 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. November 1995, Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 363) und 6. Dezember 2001 (KABl. 2000 S. 29) mit Wirkung ab 1. Januar 2002, Abs. 2 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002, Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 12. Mai 2005 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. Juli 2005.

² § 2 Abs. 1 Buchstabe I durch Buchstaben I I und I II ersetzt durch Arbeitsrechtsregelung vom 6. Mai 1987 (KABl. S. 137), Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. Juni 1998 (KABl. S. 259) mit Wirkung ab 1. August 1998, Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Januar 2003 (KABl. S. 37) mit Wirkung ab 1. Februar 2003.

- 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) . . . ,
- II) als Lehrkräfte,
- III) . . . ,
- m) als Bibliothekare . . . ,
- n) bis x) . . . ,
- y) als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und als Aus-
hilfsangestellte,
- z) 1) bis z 2) . . .

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

(2) Für Angestellte

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

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

Im Übrigen gelten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die in anderen in der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihren Diakonischen Werken geltenden Arbeitsrechtsregelungen für Küster, Kirchenmusiker, Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge, Diakonie und Bildungsarbeit sowie weitere Angestellte geregelt sind, in der jeweils geltenden Fassung.

§ 3¹**Ausnahmen vom Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) bis c) . .
- d) Angestellte,
- c) aa) die Arbeiten nach § 260 SGB III oder nach den §§ 19 und 20 BSHG oder nach einem entsprechenden öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit verrichten oder
- bb) für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere Arbeitnehmer (§ 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) gewährt werden,
- e)
- f) Personen, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
- g) Lektoren, Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen, Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik,
- h) Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehende Vergütung erhalten,
- i) leitende Ärzte (Chefärzte) und sonstige vergleichbare leitende Angestellte, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden,
- k) bis 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.

. . . .

¹ § 3 Satz 1 Buchst. q neugefaßt, Protokollnotiz zu Buchst. q angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. Januar 1988 (KABl. S. 30), Buchst. d geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. März 1988 (KABl. S. 165), Protokollnotiz zu Buchst. q geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. Februar 1989 (KABl. S. 107) Buchst. n eingefügt, Buchst. q neugefaßt, Protokollnotiz zu Buchst. n eingefügt, Protokollnotiz zu Buchst. q gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Buchst. q gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung ab 1. September 1994, Buchst. n geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. Oktober 1996 (KABl. 1997 S. 2) mit Wirkung ab 1. Januar 1997, Satz 1 Buchst. d neugefaßt, Buchst. n geändert, Protokollnotiz zu Buchst. n gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. September 1998 (KABl. S. 327) mit Wirkung ab 1. Januar 1999, Wortlaut des Buchstaben n gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Juni 2002 (KABl. S. 253) mit Wirkung ab 1. Oktober 2002.

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****§ 4¹****Schriftform, Nebenabreden**

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

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

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

§ 5²**Probezeit**

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

**Abschnitt III
Allgemeine Arbeitsbedingungen****§ 6****Gelöbnis**

(wird nicht angewendet)

¹ § 4 Abs 1 und Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216).

² § 5 geändert durch die Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216) und 9. September 1992 (KABl. S. 236), Satz 2 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. Oktober 1996 (KABl. 1997 S. 2) mit Wirkung ab 1. Januar 1997.

§ 7¹**Ärztliche Untersuchung**

- (1) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.
- (2) Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Angestellte dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
- (3) Angestellte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Angestellte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- (4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Angestellten auf seinen Antrag bekanntzugeben.

§ 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 Auftrags bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muß der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben. Es wird von ihnen erwartet, daß sie die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.
- (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.

¹ § 7 Abs. 3 und 4 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

§ 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.

§ 11¹

Nebentätigkeit

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

§ 12²

Versetzung, Abordnung, Zuweisung

- (1) Der Angestellte kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll der Angestellte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienst-

¹ § 11 geändert durch Arbeitsrechtsregelungen vom 17. August 1989 (KABl. S. 168) und 9. September 1992 (KABl. S. 236), Satz 2 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 363) mit Wirkung ab 1. Januar 2002.

² § 12 Überschrift geändert und Absatz 2 eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

ortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.

(2) Dem Angestellten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs des BAT-KF oder bei einer anderen öffentlichen oder kirchlichen Einrichtung zugewiesen werden. Die Rechtsstellung des Angestellten bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen ... von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird.

(3) Während der Probezeit (§ 5) darf der Angestellte ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

§ 13¹

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

§ 14

Haftung

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

¹ Protokollnotiz geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216).

Abschnitt IV Arbeitszeit

§ 15¹

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 ½ Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr zugrunde zu legen. Für Fehltage (Urlaub, unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsbefreiung nach § 52 oder anderen entsprechenden Regelungen) wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit des Angestellten angerechnet.

Ein Zeitguthaben bzw. eine Zeitunterschreitung von höchstens 100 Stunden kann in das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Die darüber hinausgehenden Stunden des tatsächlichen Zeitguthabens des Angestellten werden mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitguthaben ganz oder teilweise durch Vergütung (§ 26) einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen oder durch zusammenhängende Freizeit unter Fortzahlung dieser Bezüge auszugleichen.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

- a) bis zu zehn Stunden täglich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,
- b) bis zu elf Stunden täglich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden fällt,
- c) bis zu zwölf Stunden täglich, wenn der Angestellte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten,

jedoch nicht auf mehr als durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich.

(3) (gestrichen)

(4) (gestrichen)

¹ § 15 Abs. 1 Satz 1 geändert, Unterabs. 2 eingefügt, Abs. 2 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 8. September 1988 (KABl. S. 284), Abs. 6 Unterabs. 1 Satz 3 geändert, Abs. 8 Unterabs. 1, 3 und 5 neugefasst, Protokollnotiz zu Abs. 8 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 28. Februar 1990 (KABl. S. 113), Protokollnotiz zu Abs. 7 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 3. Dezember 1990 (KABl. 1991 S. 52) Abs. 6 geändert, a bis c eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Abs. 1 Satz 1 geändert, Satz 3 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung ab 1. Mai 1994, Abs. 2 und 3 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. November 1995 (KABl. 1996 S. 49) mit Wirkung ab 1. Januar 1996, Abs. 1 und 2 geändert, Protokollnotiz zu Abs. 1 eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 31. Juli 1996 (KABl. S. 245) mit Wirkung ab 1. August 1996, Abs. 2 und 3 neugefasst, Abs. 4a und 6d eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 4. September 1996 (KABl. S. 315) mit Wirkung ab 1. November 1996, Abs. 1 neugefasst, Abs. 6 a und 6 b geändert, Protokollnotiz zu Abs. 1 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. Juni 1997 (KABl. S. 263) mit Wirkung ab 1. September 1997 Protokollnotiz zu Abs. 7 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. September 1998 (KABl. S. 327) mit Wirkung ab 1. November 1998, Abs. 5 geändert, Protokollnotiz zu Absatz 5 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. Januar 2004 (KABl. S. 118) mit Wirkung ab 1. Februar 2004, Abs. 2 geändert, Abs. 3 und 4 gestrichen, Abs. 6d neugefasst, Abs. 6e und 6f eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. November 2006 (KABl. 2007 S. 1) mit Wirkung ab 1. Januar 2007.

(4 a) Ruhepausen können in Schichtbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

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

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

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

Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit 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 nächsten oder der übernächsten 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.

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

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

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

(6 b) 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.

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

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

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

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

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

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

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

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle
 - Belastungsanalyse gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz und
 - ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes
- im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4, Abs. 2 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und 6

Abs. 2 Arbeitszeitgesetz über acht Stunden hinaus auf 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

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

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

(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 Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

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

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

Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

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 1:

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

Protokollnotiz zu Absatz 7:

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

Protokollnotiz zu Absatz 8:

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

§ 15a¹
(gestrichen)

§ 15b²
Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

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

(3) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Angestellten auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Angestellte bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

¹ § 15 a gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 26. März 2003 (KABl. S. 99) mit Wirkung ab 1. Januar 2005.

² § 15 b eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung ab 1. Mai 1994.

§ 16¹

Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

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

(2) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils gantztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. 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 Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

§ 16a

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 Vergütungsberechnung 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.

¹ § 16 Abs. 2 Satz 3 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 28. Februar 1990 (KABl. S. 113), gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Abs. 2 Satz 1 neugefasst, Protokollnotiz zu Abs. 2 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 4. September 1996 (KABl. S. 315) mit Wirkung ab 1. Januar 1997.

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.

§ 17¹ Überstunden

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

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

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

(2) 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 Wartezeit mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

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

¹ § 17 Abs. 5 Satz 1 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 6. Mai 1987 (KABl. S. 137), Abs. 1 geändert, Abs. 3 und 5 bis 7 gestrichen, bisheriger Abs. 4 umbenannt in Abs. 3 durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. Juni 1997 (KABl. S. 263) mit Wirkung ab 1. September 1997.

§ 18¹**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.

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

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

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 sein denn, dass er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

(2) Übernimmt ein Arbeitgeber eine Dienststelle oder geschlossene Teile einer solchen von einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag oder dem BAT-O erfasst wird oder einen dieser Tarifverträge oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, so werden die bei der Dienststelle bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Absatzes 1 als Beschäftigungszeit angerechnet.

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

¹ § 18 Abs. 3 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. August 1995 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. November 1995.

² § 19 Abs. 1 Satz 2 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. Januar 1988 (KABl. S. 30), Abs. 1 und 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 9. September 1992 (KABl. S. 236) und Arbeitsrechtsregelung vom 19. März 1993 (KABl. S. 154), Unterabs. 2 Satz 2 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung ab 1. Mai 1994, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Juni 2002 (KABl. S. 253) mit Wirkung ab 1. Oktober 2002.

(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.

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

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

¹ § 20 Abs. 1, Satz 2 angefügt, Abs. 2 Buchst. d bis g gestrichen, Buchst. h in d geändert, Abs. 6 neugefasst, Protokollnotiz zu Abs. 6 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Abs. 2 Buchstaben a und c geändert, Abs. 4 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. März 1993 (KABl. S. 154), Abs. 1 Satz 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung ab 1. Mai 1994, Abs. 2 und Protokollnotiz zu Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Juni 2002 (KABl. S. 253) mit Wirkung ab 1. Oktober 2002.

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) ...

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

(6) Anzurechnen sind ferner

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Buchstaben a und c:

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

§ 21

Ausschlussfrist

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

§ 22¹

Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung des Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF, des Pflegepersonal-Vergütungs-

¹ § 22 Abs. 1 Satz 1 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 363) mit Wirkung ab 1. Januar 2002, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 12. Mai 2005 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. Juli 2005.

gruppenplans zum BAT-KF, des Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF für Angestellte in besonderen Arbeitsbereichen oder des Vergütungsgruppenplans für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen (Anlagen 1a, 1b, 1c, 1d). 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 Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife 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 darauf folgenden Kalendermonats in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 24 Abs. 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 Abs. 1 sinngemäß.

§ 23a

Bewährungsaufstieg ...

(wird nicht angewendet)

§ 23b¹

Fallgruppenaufstieg

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

1. 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 ist hierbei die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Angestellte eingruppiert ist.

¹ § 23 b eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. Januar 1988 (KABl. S. 30), geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 9. September 1992 (KABl. S. 236), geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 2. September 1993 (KABl. S. 310), Abs. 1 Nr. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 13. April 1994 (KABl. S. 179) mit Wirkung ab 1. Juni 1994, Abs. 1 Nr. 6 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung ab 1. Mai 1994, Abs. 1 Nr. 5 Buchst. a, b und d geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. August 1995 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. November 1995, Abs. 1 Nr. 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 29. Oktober 1998 (KABl. 1999 S. 3) mit Wirkung ab 1. Januar 1999, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002, Abs. 1 Nr. 6 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Juni 2002 (KABl. S. 253) mit Wirkung ab 1. Oktober 2002.

2. In den Fällen des § 23 beginnt die Bewährungszeit bzw. die Zeit einer Tätigkeit in der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstieges aufrücken kann, an dem Tage, von dem an er auf Grund dieser Vorschrift in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert ist.
3. Die vorgeschriebene Bewährungszeit bzw. die Zeit einer Tätigkeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann auch bei anderen kirchlichen Arbeitgebern im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 1 zurückgelegt sein. Sie kann auch zurückgelegt sein bei
 - a) anderen Arbeitgebern, die vom BAT erfasst werden,
 - b) anderen Arbeitgebern, die für die Eingruppierung und Vergütung ihrer Angestellten die Eingruppierungs- und Vergütungsregelungen der Abschnitte VI und VII des BAT oder andere ihnen im wesentlichen gleiche Regelungen anwenden, mit Ausnahme der Arbeitgeber nach Buchstabe c,
 - c) anderen Arbeitgebern, die für die Eingruppierung und Vergütung ihrer Angestellten die Eingruppierungs- und Vergütungsregelungen der Abschnitte VI und VII des BAT-O oder andere ihnen im wesentlichen gleiche Regelungen anwenden, soweit sie die Anrechnung von Zeiten entsprechend ihren Regelungen vorsehen.Maßgebend dafür, ob die in Satz 3 Buchst. a, b und c genannten Arbeitgeber vom BAT erfasst werden bzw. die angegebenen Arbeitsrechtsregelungen anwenden, ist der Einstellungstag des Angestellten.
4. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit bzw. Zeit einer Tätigkeit werden die Zeiten angerechnet, während derer der Angestellte
 - a) in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,
 - b) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann,
 - c) noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrückt, während derer er aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 24 erhalten hat.
5. Zeiten einer Unterbrechung der Tätigkeit werden auf die vorgeschriebene Bewährungszeit bzw. Zeit einer Tätigkeit nicht angerechnet. Abweichend davon werden angerechnet Zeiten
 - a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49 und nach dem SGB IX,
 - b) eines Sonderurlaubs nach § 50 Absatz 1 in der bis zum 31. Oktober 1995 geltenden Fassung,
 - c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,

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

§ 24¹

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird dem Angestellten vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.
- (2) 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

- a) die Grundvergütung,
- b) der Ortszuschlag,
- c) Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33.

¹ § 24 Abs. 3 Unterabs. 2 Buchstabe c gestrichelt, Buchstabe d umbenannt in Buchstabe c durch Arbeitsrechtsregelung vom 6. Mai 1987 (KABl. S. 137).

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

§ 25

Prüfungserfordernis im Vka-Bereich

(wird nicht angewendet)

Abschnitt VII

Vergütung

§ 26¹

Bestandteile der Vergütung

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

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

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

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

¹ § 26 Abs. 1 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 6. Mai 1987 (KABl. S. 137), erneut neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 363) mit Wirkung ab 1. Januar 2002, Abs. 4 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Juni 2002 (KABl. S. 253) mit Wirkung ab 1. Oktober 2002, Abs. 1 und 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 12. Mai 2005 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. Juli 2005.

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

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

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

(1) Vom Beginn des Monats an, in dem ein Angestellter der Vergütungsgruppen X bis III das 21. Lebensjahr, der Vergütungsgruppen II bis I das 23. Lebensjahr vollendet, erhält er die Anfangsgrundvergütung (1. Stufe) seiner Vergütungsgruppe. 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, deren Satz mindestens um den Garantiebtrag höher ist als seine bisherige Grundvergütung, höchstens jedoch die Endgrundvergütung (letzte Stufe) der Aufrückungsgruppe, bei einer Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe II jedoch die Grundvergütung der nächstniedrigeren Stufe, mindestens aber die Anfangsgrundvergütung (1. Stufe). Garantiebtrag im Sinne des Satzes 1 ist der Unterschiedsbetrag zwischen den Anfangsgrundvergütungen (ersten Stufen) der bisherigen Vergütungsgruppe und der Aufrückungsgruppe.

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

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

1 § 26 a eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 9. September 1992 (KABl. S. 236), geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 363) mit Wirkung ab 1. Januar 2002.

2 § 27 Abschnitt A Abs. 6 Unterabs. 1 geändert, Abs. 7 angefügt, Abschnitt B Abs. 3 Unterabs. 4 eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. Januar 1988 (KABl. S. 30), Abschnitt A Abs. 7 Satz 2 und Abschnitt B Abs. 3 Unterabs. 4 Satz 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 28. Februar 1990 (KABl. S. 113), Abschnitt A Abs. 7, Protokollnotiz Nr. 1 zu Abs. 6, Abschnitt B Abs. 3 Unterabs. 4 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216) Abschnitt A neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 9. September 1992 (KABl. S. 236), Abschnitt A, Abs. 3 und Abschnitt B Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. März 1993 (KABl. S. 154), Abschnitt A Abs. 3 und Abschnitt B Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 31. Juli 1996 (KABl. S. 245) mit Wirkung ab 1. August 1996, geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 363) mit Wirkung ab 1. Januar 2002, Abschnitt A Abs. 6 und Abschnitt B Abs. 7 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 26. März 2003 (KABl. S. 99) mit Wirkung ab 1. Januar 2003.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

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

B. Angestellte, die unter die Anlage 1 b fallen

(1) 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 Vollendung des 20. Lebensjahres in seiner Anstellungsgruppe beschäftigt gewesen wäre, mindestens jedoch die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

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

D. Angestellte, die unter die Anlage 1 c fallen

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

E. Angestellte, die unter die Anlage 1 d fallen¹

- (1) Der unter die Anlage 1d fallende Angestellte erhält die Vergütung seiner Vergütungsgruppe unabhängig von seinem Alter.
- (2) Der Angestellte mit einer Tätigkeit von weniger als einem Jahr in der jeweiligen Fallgruppe erhält die Grundvergütung nach der Eingangsstufe.
- (3) Nach einem Jahr der Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe erhält er die Vergütung nach der Erfahrungsstufe 1.
Nach weiteren fünf Jahren erhält er die Grundvergütung nach der Erfahrungsstufe 1.
- (4) Im Fall der Höhergruppierung erhält der Angestellte die Grundvergütung nach der Erfahrungsstufe 1. Absatz 3 Satz 2 bleibt unberührt.
- (5) Für die Ermittlung der Zeiten nach den Absätzen 1 bis 3 können weitere Zeiten der beruflichen Tätigkeiten ganz oder teilweise zugerechnet werden, wenn diese Tätigkeiten mit der zu übertragenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang stehen und die Berufserfahrung für die Erfüllung der zu übertragenden Aufgaben förderlich ist.

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

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

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

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

¹ Abschnitt E angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 12. Mai 2005 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. Juli 2005.

² § 28 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 9. September 1992 (KABl. S. 236) und Arbeitsrechtsregelung vom 30. August 1995 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. Mai 1995, Überschrift geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 363) mit Wirkung ab 1. Januar 2002.

³ § 29 Abschnitt B Abs. 9 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 8. September 1988 (KABl. S. 284), Abschnitt A Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 17. August 1989 (KABl. S. 168), Abschnitt B Abs. 7 Unterabs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Abschnitt A Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 9. September (KABl. S. 236), Abschnitt B Abs. 9 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 13. April 1994 (KABl. S. 179), Abschnitt B Abs. 3, 4 und 6 geändert, Protokollnotiz 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 31. Juli 1996 (KABl. S. 245) mit Wirkung ab 1. August 1996, Abschnitt B Abs. 2, 5 bis 7 geändert, Protokollnotizen 2 und 3 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

(2) Es gehören zur

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

B. Stufen des Ortszuschlages

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

(2) 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 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 untergebracht hat, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung mit ihm aufgehoben werden soll. Beanspruchen mehrere Angestellte im öffentlichen oder kirchlichen Dienst, Anspruchsberechtigte nach § 40 Abs. 1 Nr. 4 BBesG oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst Versorgungsberechtigte wegen der Aufnahme einer anderen Person oder mehrerer anderer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung Ortszuschlag der Stufe 2, Familienzuschlag der Stufe 1 oder eine entsprechende Leistung oder einen tariflichen 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 Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde. Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

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

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

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

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

(7) 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 Familienzuschläge, Ortszuschläge oder Sozialzuschläge getroffenen Regelungen oder vergleichbare Regelungen anwendet, wenn der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. ...

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

(8) ...

(9) Für die Anwendung der Absätze 2, 5 und 6 gilt § 4 der Kirchenbeamtenbesoldungs- und -versorgungordnung entsprechend.

Protokollnotizen:

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

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 Ortszuschlags.

§ 29a¹

Sozialzuschlag

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

§ 29b²

Kinderzuschlag

Angestellte, die unter die Anlage 1d fallen, erhalten für jedes Kind, für das sie kindergeldberechtigt sind, monatlich einen Kinderzuschlag. Die Konkurrenzbestimmungen des § 29 Abs. 6 und 9 finden keine Anwendung.

§ 30³

Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren

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

§ 31⁴

Nicht voll leistungsfähige Angestellte

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

¹ § 29 a eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 363) mit Wirkung ab 1. Januar 2002, geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

² § 29b eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 12. Mai 2005 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. Juli 2005.

³ § 30 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. August 1995 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. Mai 1995, geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 363) mit Wirkung ab 1. Januar 2002.

⁴ § 31 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

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

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

§ 32 (gestrichen)

§ 33¹ 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 Vollstreckungsdienst eine Entschädigung zu gewähren ist,
 - c) wenn er regelmäßig und nicht nur in unerheblichem Umfange besonders gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten auszuführen hat und hierfür kein anderweitiger Ausgleich zu gewähren ist.

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 Angestellte, die auf Baustellen unter besonders ungünstigen Umständen arbeiten (z. B. unter ungenügenden wohnlichen Unterkunftsverhältnissen, großen, mit außergewöhnlichem Zeitaufwand zu überwindenden Entfernungen der Baustelle von der Bauleitung), für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage bis zu 51,13 Euro monatlich erhalten (Baustellenzulage).

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

¹ § 33 geändert (DM in Euro) durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 367) mit Wirkung ab 1. Januar 2002.

(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) ...

§ 33a¹

Wechselschicht- und Schichtzulagen

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

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

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

geleistet wird.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

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

monatlich.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für

¹ § 33 a eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Abs. 1 und 2 geändert (DM in Euro) durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 367) mit Wirkung ab 1. Januar 2002.

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1 Buchst. b:

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

§ 34¹

Vergütung Nichtvollbeschäftigter

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

§ 35²

Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

- (1) Der Angestellte erhält neben seiner Vergütung (§ 26) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde
 - a) für Überstunden in den Vergütungsgruppen

X bis Vc, Kr. I bis Kr. VI, BA 1 und BA 2, S 1 bis S 9	25 v. H.,
V a und V b, Kr. VII und Kr. VIII	20 v. H.,
IV b bis I, Kr. IX bis Kr. XIII	15 v. H.,
 - b) für Arbeit an Sonntagen

¹ § 34 Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. Juni 1997 (KABl. S. 263) mit Wirkung ab 1. September 1997.

² § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 17. August 1989 (KABl. S. 168), Buchst. f geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 28. Februar 1990 (KABl. S. 113) Abs. 1 Buchst. e und f geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Abs. 1 Buchst. c neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. August 1995 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. November 1995, Buchst. e geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. November 1995 (KABl. 1996 S. 49) mit Wirkung ab 1. Januar 1996, Abs. 5 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. Juni 1997 (KABl. S. 263) mit Wirkung ab 1. September 1997, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 363, 367) mit Wirkung ab 1. Januar 2002, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 12. Mai 2005 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. Juli 2005.

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

(2) 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 e 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 Ordnung für die Vergütung der kirchlichen Angestellten festgelegt.

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

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

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

§ 36¹

Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

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

Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. Haben in dem Vormonat Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge im Sinne des § 37 Absatz 2 bzw. des § 71 Absatz 2 zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Aufschlag nach § 47 Abs. 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vormonats. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge im Sinne des § 37 Absatz 2 bzw. des § 71 Absatz 3 Unterabsatz 1 zustehen. Für Monate, für die weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge im Sinne des § 37 Absatz 2 bzw. des § 71 Absatz 3 Unterabsatz 1 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes zu. Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

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

¹ § 36 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 6. Mai 1987 (KABl. S. 137), Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 erneut geändert, Satz 4 und Unterabs. 5 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. Januar 1988 (KABl. S. 30), Abs. 7 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Abs. 8 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung ab 1. Mai 1994, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. August 1995 (KABl. S. 243) mit Wirkung vom 1. November 1995, Abs. 1 Satz 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Januar 1997 (KABl. S. 111) mit Wirkung ab 1. März 1997, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 29. Oktober 1998 (KABl. 1999 S. 3) mit Wirkung vom 1. Januar 1999, Abs 8 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 367) mit Wirkung ab 1. Januar 2002, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge im Sinne des § 37 Absatz 2 bzw. des § 71 Absatz 3 Unterabsatz 1 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.

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

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

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

(2) 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 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) zu teilen.

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

(4) 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 Abs. 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.

¹ Nr. 671.

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

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

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

Protokollnotiz:

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

Abschnitt VIII Sozialbezüge

§ 37¹

Krankenbezüge

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

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

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

¹ § 37 Abs. 2 Unterabs. 5 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), § 37 Abs. 2 Unterabs. 4 und 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. März 1993 (KABl. S. 154), § 37 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung vom 1. Juli 1994, Abs. 1 und 2 neugefasst, Abs. 3, 5 und 7 geändert, Abs. 4 Unterabsatz 3 angefügt, Protokollnotiz zu Absatz 1 eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. August 1995 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. November 1995, Abs. 1, 3 und 7 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

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

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

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

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

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

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

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

(4) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 19) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche, von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt.

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

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

(5) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Unterabs. 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr längstens für die Dauer von 13 Wochen, von mehr als drei Jahren längstens für die Dauer von 26 Wochen bezogen werden; Absatz 4 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

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

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

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

Protokollnotiz zu Absatz 6:

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

§ 37a¹

Anzeige- und Nachweispflichten

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

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

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Angestellte die von ihm nach Unterabsatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Unterabsatz 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt,

¹ § 37 a eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. August 1995 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. November 1995.

es sei denn, dass der Angestellte die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

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

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

§ 38¹

Forderungsübergang bei Dritthaftung

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

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

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

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

¹ § 38 Abs. 1 und 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung ab 1. Juli 1994, § 38 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. August 1995 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. November 1995.

§ 39¹**Jubiläumszuwendungen**

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

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

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 Abs. 3 liegen.

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

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

(3) ...

§ 40²**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. Aufwendungen im Sinne des § 9 der Beihilfenvorschriften (Bund) sind nicht beihilfefähig.

Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die mit ihnen vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wö-

¹ § 39 Abs. 1 Unterabs. 3 eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Abs. 2 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 31. Juli 1996 (KABl. S. 245) mit Wirkung ab 1. August 1996, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. September 1998 (KABl. S. 327) mit Wirkung ab 1. Januar 1999, Beträge in Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 363) mit Wirkung ab 1. Januar 2002.

² § 40 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. Januar 1988 (KABl. S. 30) und vom 25. März 1992 (KABl. S. 145), Satz 1 geändert, Unterabs. 2 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung ab 1. September 1994.

chentliche Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten steht.

§ 41¹

Sterbegeld

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

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

Sterbegeld.

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

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

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

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausbezahlt.

(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.

¹ § 41 Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. März 1993 (KABl. S. 154) Abs. 3 Unterabs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung ab 1. Juli 1994, Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. August 1995 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. November 1995, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 31. Juli 1996 (KABl. S. 245) mit Wirkung ab 1. August 1996.

(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, Trennungentschädigung** **(Trennungsgeld)**

§ 42¹ **Reisekostenvergütung**

(1) Für die Erstattung von

- a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
- b) Auslagen aus Anlass der Abordnung (Trennungsgeld, Trennungentschädigung),
- c) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- d) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise in dienstlichem oder betrieblichem Interesse liegen,
und
- e) Fahrkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichen oder betrieblichen Anlass sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden. § 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.

§ 43² **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 oder zwischen zwei auswärtigen Geschäftsorten zurückgelegten Weg eine Entschädigung. Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisestunde die Hälfte der Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs.

¹ Protokollnotiz zu § 42 Abs. 1 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

² § 43 Satz 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216).

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.

§ 44¹

Umzugskostenvergütung, Trennungschädigung (Trennungsgeld)

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

1. Vergleichbar sind

die Angestellten der Vergütungsgruppe	den Kirchenbeamten der Besoldungsgruppe
X, BA 1 und BA 2, S 1 bis S 9	A 1
IX, Kr. I	A 2
IXa, Kr. II	A 3
VIII	A 5
VII, Kr. III	A 6
VIb, Kr. IV, Kr. V, Kr. Va	A 7
Vc, Kr. VI	A 8
Vb, Va, Kr. VII, Kr. VIII	A 9
IVb, Kr. IX	A 10
IVa, Kr. X, Kr. XI	A 11
III, Kr. XII	A 12
II, Kr. XIII	A 13
Ib,	A 14
Ia	A 15
I	A 16

¹ § 44 Abs. 1 Nr. 3, 4 und 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. März 1993 (KABl. S. 154), Abs. 1 Nr. 3 Unterabs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung ab 1. Mai 1994, Abs. 1 Nr. 1 neugefasst, Nr. 4 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 12. Mai 2005 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. Juli 2005.

2. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.
3. Die Umzugskostenvergütung aus Anlass der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 Bundesumzugskostengesetz oder die entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Angestellte zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden.

Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Angestellten ohne eigene Wohnung im Sinne des § 10 Abs. 3 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.

4. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1, § 4 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 Nrn. 3 und 4 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 § 3 Abs. 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder nach den entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagte Umzugskostenvergütung,
 - a) wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt
 - aa) mit dem Bund, mit einem Land, mit einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,
 - bb) mit einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet,
 - cc) mit einem kirchlichen Arbeitgeber im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe d,
 - b) wenn das Arbeitsverhältnis auf Grund einer Kündigung durch den Angestellten endet.
5. In den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder kann Umzugskostenvergütung gezahlt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Angestellten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grund geendet hat oder der Angestellte wegen

Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

(2) Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

§ 45 (gestrichen)

Abschnitt X Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 46¹ Zusatzversorgung

(1) Der Angestellte hat Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung), die der Arbeitgeber durch Versicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen sicherstellt (Pflichtversicherung). Die Finanzierung der Pflichtbeiträge und eines Sanierungsgeldes erfolgt ohne finanzielle Beteiligung des Angestellten.

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

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

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

¹ § 46 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Juni 2002 (KABl. S. 253) mit Wirkung ab 1. Januar 2002, geändert durch Arbeitsrechtsregelungen vom 11. Dezember 2003 (KABl. 2004 S. 67) mit Wirkung ab 1. Januar 2001, vom 9. Juni 2004 (KABl. S. 334) mit Wirkung ab 1. Juli 2004, vom 23. Februar 2005 (KABl. S. 169) mit Wirkung ab 1. Januar 2005 und vom 23. Februar 2006 (KABl. S. 106) mit Wirkung ab 1. Januar 2006.

Abschnitt XI Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47¹

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 Abs. 1 Unterabs. 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 gezahlten Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchstaben b bis f, der gezahlten Überstundenvergütungen und des gezahlten Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a für ausgeglichene Überstunden sowie der Vergütung für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.

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 entsprechenden Sonderregelungen hierzu) – mit Ausnahme allgemeiner Veränderungen der Arbeitszeit –, sind Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate. Unterabsatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

¹ § 47 Abs. 7 Unterabs. 2 Satz 2 und 3 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 6. Mai 1987 (KABl. S. 137), Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 und Protokollnotiz Nr. 2 Satz 1 zu Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 17. August 1989 (KABl. S. 168), Abs. 2 Unterabs. 2 und Protokollnotiz Nr. 2 Unterabs. 1 Satz 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Protokollnotiz Nr. 4 d geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 13. April 1994 (KABl. S. 179) Protokollnotiz Nr. 4 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung ab 1. Juli 1994, Abs. 6 geändert, Abs. 6 Unterabs. 3 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. August 1995 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. November 1995, Abs. 2 Protokollnotiz zu Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. Juni 1997 (KABl. S. 263) mit Wirkung ab 1. September 1997, Abs. 2 und Protokollnotiz zu Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 24. Januar 2001 (KABl. S. 107) mit Wirkung ab 1. Januar 2001, Abs. 7 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Januar 2003 (KABl. S. 37) mit Wirkung ab 1. Februar 2003, Protokollnotiz Nr. 4 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 26. März 2003 (KABl. S. 99) mit Wirkung ab 1. Januar 2005.

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

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

(4) (gestrichen)

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

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

Erkrankt der Angestellte während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Angestellte arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 37 a Absatz 1 gilt entsprechend. Der Angestellte hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.

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

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

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

I Die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 29. Oktober 1998 den nachfolgend aufgeführten Beschluss gefasst (KABl. 1999 S. 6): Die ARK-RWL ist damit einverstanden, dass in entsprechender Anwendung des § 8 Abs. 2 Satz 1 der Nordrhein-Westfälischen Erholungsurlaubsverordnung abweichend von § 47 Abs. 7 Unterabs. 2 BAT-KF und § 53 Abs. 1 Unterabs. 2 MTArb-KF der Erholungsurlaub bis zum Ablauf von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres in Anspruch genommen werden kann mit der Maßgabe, dass ein nach dieser Vorschrift bis 30. September des folgenden Urlaubsjahres nicht in Anspruch genomener Urlaub ohne die Möglichkeit einer Abgeltung verfällt.

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

Sind nach Unterabsatz 3 oder Unterabsatz 4 Berechnungszeitraum die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden abgerechneten vollen Kalendermonate, treten diese an die Stelle der Kalendermonate des vorangegangenen Kalenderjahres. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. zu Beginn des Zeitraums, von dem an die Arbeitszeit geändert worden ist.

3. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind gelten auch Monatspauschalen der in Unterabsatz 2 genannten Bezüge. Solange die Monatspauschale zusteht, sind die entsprechenden Bezüge bei der Errechnung des Aufschlags nicht zu berücksichtigen. Steht die Monatspauschale nicht mehr zu, sind für die bisher pauschalierten Bezüge Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach Wegfall der Monatspauschale und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate.
4. Bei Anwendung der Unterabsätze 3 und 4 stehen dem Beginn des Urlaubs gleich
 - a) (gestrichen)

- b) der Zeitpunkt, von dem an nach § 37 bzw. § 71 Krankenbezüge zu zahlen sind,
- c) (gestrichen),
- d) der Erste des Kalendermonats, nach dem die Zuwendung nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte zu bemessen ist.

§ 48¹

Dauer des Erholungsurlaubs

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

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

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

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

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

(3) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 50 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach

¹ § 48 Abs. 1 geändert, Abs. 4 Unterabs. 5 neu gefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 6. Mai 1987 (KABl. S. 137), Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 17. August 1989 (KABl. S. 168), Abs. 4 Unterabs. 2 und 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung ab 1. Mai 1994, Abs. 3 und 5 a geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. August 1995 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. November 1995, Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 31. Juli 1996 (KABl. S. 245) mit Wirkung ab 1. August 1996, Abs. 2 neu gefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. Juni 1997 (KABl. S. 263) mit Wirkung ab 1. September 1997, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 363) mit Wirkung ab 1. Januar 2002, Abs. 2, 3, 4, 5 und 5a geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 12. Mai 2005 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. Juli 2005.

§ 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 50 Abs. 3 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 1/260 des Urlaubs nach Absatz 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX 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 1/260 des Urlaubs nach Absatz 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX und nach Vorschriften 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.

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

(5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Angestellte wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 60) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. 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 mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX zusammenzurechnen.

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

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

(7) 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.

§ 48a¹

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.

¹ § 48 a Abs. 6 Satz 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 8. September 1988 (KABl. S. 284), Abs. 6 Satz 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 28. Februar 1990 (KABl. S. 113).

- (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 20 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Abs. 2 Buchstabe c verlängert ist.
- (7) Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 4 darf insgesamt vier – in den Fällen des Absatzes 5 fünf – Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.
- (8) 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 Abs. 4 Unterabs. 3 Satz 1 und Unterabs. 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)...

§ 49¹

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

1 § 49 Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

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

§ 50¹

Sonderurlaub

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

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

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

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

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

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

(3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 19. In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

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

Die Angestellten haben Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf des Sonderurlaubs. Ein Anspruch auf Übertragung der vor dem Sonderurlaub wahrgenommenen Tätigkeiten besteht nicht.

Protokollnotiz:

¹ § 50 Abs. 1 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. August 1995 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. November 1995, § 50 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 31. Juli 1996 (KABl. S. 245) mit Wirkung ab 1. August 1996.

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

§ 51¹

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 verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 zum Ruhen kommt. 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 Abs. 5 Satz 1 noch zustehen würde.

(2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftageswoche 3/65, bei der Sechstageswoche 1/26 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 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 Buchstabe a übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

§ 52²

Arbeitsbefreiung

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

¹ § 51 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 6. Mai 1987 (KABl. S. 137).

² § 52 Abs. 2 Buchstabe 1 Doppelbuchstabe bb geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 17. August 1989 (KABl. S. 168), § 52 Abs. 4 Unterabs. 1 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 25. März 1992 (KABl. S. 145), Abs. 1 Nr. 1 a geändert, Abs. 4 Unterabs. 3 Satz 2 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. August 1995 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. November 1995 Abs. 1 und 2 neugefasst, Abs. 3 und 4 geändert, Abs. 5 gestrichen, Protokollnotizen neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 4. September 1996 (KABl. S. 315) mit Wirkung ab 1. Oktober 1996, Abs. 5 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. September 1998 (KABl. S. 327) mit Wirkung vom 1. Januar 1999, Abs. 6 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 28. Februar 2003 (KABl. S. 84) mit Wirkung vom 1. März 2003.

- | | |
|---|---|
| a) Niederkunft der Ehefrau | 1 Arbeitstag, |
| b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage, |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag, |
| d) 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag, |
| e) schwere Erkrankung | |
| aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, im Kalenderjahr, | 1 Arbeitstag |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat | bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn der Angestellte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, | bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr, |
| f) ärztliche Behandlung des Angestellten, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss, | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit zuzüglich erforderlicher Wegezeiten, |
| g) kirchliche Trauung des Angestellten | 1 Arbeitstag, |
| h) Taufe und Konfirmation bzw. Erstkommunion eines Kindes des Angestellten | 1 Arbeitstag, |
| i) Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse sowie der Kirchengerichte | erforderliche Abwesenheitszeit zuzüglich erforderliche Wegezeiten. |

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

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

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nur insoweit, als der Angestellte nicht Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend machen kann. 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.

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

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

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

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) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen 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. Dies gilt entsprechend für die Tätigkeit von Angestellten in der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission für Rheinland, Westfalen und Lippe.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden,

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

Protokollnotizen:

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

§ 52a¹

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 des Arbeitszeitgesetzes, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.

(2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, werden die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

Protokollnotiz:

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

¹ § 52 a Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

Abschnitt XII Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 53¹

Ordentliche Kündigung

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

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

bis zu zum Monatsschluss, bei einer Beschäftigungszeit	1 Jahr	4 Wochen
von mehr als	1 Jahr	6 Wochen,
von mindestens	5 Jahren	3 Monate,
von mindestens	8 Jahren	4 Monate,
von mindestens	10 Jahren	5 Monate,
von mindestens	12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

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

¹ § 53 Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. Januar 1988 (KABl. S. 30), Abs. 1 geändert, Abs. 4 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Abs. 3 eingefügt, ehemaliger Abs. 3 umbenannt in Abs. 4 durch Arbeitsrechtsregelung vom 4. November 1992 (KABl. 1993 S. 10), Abs. 1 neugefasst, Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 2. November 1994 (KABl. 1995 S. 32) mit Wirkung ab 1. Januar 1995, Abs. 4 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. September 1998 (KABl. S. 327) mit Wirkung ab 1. Januar 1999, Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Juni 2002 (KABl. S. 253) mit Wirkung ab 1. Oktober 2002.

§ 54**Außerordentliche Kündigung**

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

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

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

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

(3) 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 zuzüglich der allgemeinen Zulage und der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

§ 57¹

Schriftform der Kündigung

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

§ 58

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

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

¹ § 57 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

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

(1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Angestellte erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Angestellte eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit 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 befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit 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 befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Verzögert der Angestellte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Angestellten das Gutachten bekannt gegeben 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. 4) 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 verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Angestellte, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leis-

¹ § 59 Abs. 4 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 6. Mai 1987 (KABl. S. 137) und vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Abs. 3 unter Beibehaltung der Absatzbezeichnung gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 212, 220), Überschrift und Abs. 1 geändert, Protokollnotiz geändert und Übergangsvorschrift angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. März 1993 (KABl. S. 154), Abs. 1 bis 3 geändert, Abs. 4 a eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 24. April 1996 (KABl. S. 163) mit Wirkung ab 1. Juni 1996, Abs. 1 und 2 geändert, Abs. 3 und 4 neugefasst, Abs. 4 a gestrichen, Protokollnotiz geändert, Übergangsvorschrift gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

tungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Angestellte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 1 und 2:

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

§ 60¹

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

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

(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 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe d, eines von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitgebers oder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, in dem in Absatz 1 bezeichneten Zeit-

¹ § 60 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216).

punkt noch nicht gegeben, so soll der Angestellte, wenn er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

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

§ 61

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

(1) 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

§ 62¹

Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

(1) Der Angestellte, der am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) das einundzwanzigste Lebensjahr vollendet hat und
 - b) in einem ununterbrochenen Angestelltenverhältnis von mindestens einem Jahr bei demselben Arbeitgeber gestanden hat,
- erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

- a) der Angestellte das Ausscheiden verschuldet hat,
- b) der Angestellte gekündigt hat,
- c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) beendet ist,
- d) der Angestellte eine Abfindung auf Grund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,

¹ § 62 Abs. 1 Satz 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. Januar 1988 (KABl. S. 30), Abs. 1 geändert, Abs. 2 Buchst. i angefügt, Abs. 3 Nr. 1 Buchst. d, Nr. 2 Buchst. c gestrichen, Abs. 4 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216).

- 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 auf Grund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrages oder sonstiger Regelung im Falle des Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgungsrente oder vergleichbare Leistung gewährt wird oder die Anwartschaft auf eine dieser Leistungen gesichert ist,
 - i) der Angestellte aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der den BAT oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beisteuert oder beigesteuert hat.
- (3) Auch in den Fällen des Absatzes 2 Buchstabe b und c wird Übergangsgeld gewährt, wenn
- 1. der Angestellte wegen
 - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
 - b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
 - c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
 - 2. die Angestellte außerdem wegen
 - a) Schwangerschaft,
 - b) Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 58) geschlossen hat.

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

§ 63¹

Bemessung des Übergangsgeldes

(1) 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 aneinander gereihten Beschäftigungsverhältnissen bei kirchlichen Arbeitgebern im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 1 Buchstabe d, bei von diesem Tarifvertrag oder vom BAT-O erfassten Arbeitgebern oder bei Körperschaften, Stiftungen oder Anstalten des öffentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag, den BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, zurückgelegt sind, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung. Als Beschäftigungsverhältnis gelten hierbei auch Zeiten, die nach § 19 Abs. 2 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) bei einem außerkirchlichen Arbeitgeber im räumlichen Geltungsbereich des BAT-O vor dem 1. Januar 1991

unberücksichtigt.

Als Unterbrechung im Sinne des Absatzes 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – umfassende Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. 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.

¹ § 63 Abs. 2 und 5 Satz 2 in der Fassung des § 2 Nr. 30 der BAT-Anwendungsordnung (Nr. 849), Abs. 5 Satz 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. Januar 1988 (KABl. S. 30), Abs. 2 Satz 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. Februar 1989 (KABl. S. 107), Abs. 2, 3 und 5 geändert, Protokollnotiz zu Abs. 5 Satz 3 Buchst. c gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Abs. 2 und 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. März 1993 (KABl. S. 154) Abs. 3 Unterabs. 1 Satz 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung ab 1. Mai 1994, Abs. 5 Unterabs. 2 Buchst. i neugefasst durch Arbeitsregelung vom 31. Juli 1996 (KABl. S. 245) mit Wirkung ab 1. August 1996, Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Juni 2002 (KABl. S. 253) mit Wirkung ab 1. Oktober 2002.

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

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 dem Siebten Buch Sozialgesetzbuch,
- d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigung für Schaden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,
- e) Kriegsschadenrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,
- f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,
- g) (gestrichen)
- h) Blindenhilfe nach § 67 des Bundessozialhilfegesetzes,
- i) Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG), oder Leistungen im Sinne des § 65 Abs. 1 Nrn. 1–3 EStG oder des § 4 Abs. 1 Nrn. 1–3 BKGG sowie Kindergeld auf Grund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder auf Grund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem Bundeskindergeldgesetz.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

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

§ 64¹**Auszahlung des Übergangsgeldes**

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

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

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

¹ § 64 Abs. 3 geändert, Protokollnotiz neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 31. Juli 1996 (KABl. S. 245) mit Wirkung ab 1. August 1996, Abs. 1 Satz 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Januar 1997 (KABl. S. 111) mit Wirkung ab 1. März 1997, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 26. März 2003 (KABl. S. 99) mit Wirkung ab 1. Januar 2003.

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

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

§ 71¹

Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen

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

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

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

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

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

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

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

¹ § 71 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung ab 1. Juli 1994 Abs. 1 neugefasst, Abs. 2 geändert, Abs. 3 Unterabs. 2 angefügt, Protokollnotiz zu Abs. 1 eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. August 1995 (KABl. S. 243) mit Wirkung ab 1. November 1995, § 71 erneut neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 29. Oktober 1998 (KABl. 1999 S. 3) mit Wirkung ab 1. Januar 1999, Abs. 1, 3 und 6 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

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

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

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

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

(4) Der Krankengeldzuschuss wird nach einer Dienstzeit (§ 20) von mindestens zwei Jahren bis zum Ende der 9. Woche, drei Jahren bis zum Ende der 12. Woche, fünf Jahren bis zum Ende der 15. Woche, acht Jahren bis zum Ende der 18. Woche, zehn Jahren bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

Vollendet der Angestellte während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigte Dienstzeit, wird der Krankengeldzuschuss so gezahlt, wie wenn der Angestellte die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

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

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

(5) Hat der Angestellte nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er auf Grund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden die Krankenbezüge insgesamt nur

für die nach Absatz 4 maßgebende Zeit gezahlt. Auf die vier Wochen nach Satz 1 wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines entsprechenden Zusatzurlaubs) angerechnet, den der Angestellte nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Arbeitgeber dies verlangt hatte.

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

(6) Krankengeldzuschuss wird nicht gezahlt

a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,

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

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

(8) Der wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) nicht krankenversicherungspflichtige Angestellte, der in einer gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert ist, hat Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem höchsten Nettokrankengeld der in der gesetzli-

chen Krankenversicherung Versicherten und der Nettourlaubsvergütung. Absatz 7 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

Protokollnotiz zu Absatz 5 Unterabs. 1:

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

§ 72¹

(Übergangsbestimmungen)

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

Die Angestellten, die nach Abschnitt 1 § 9 Abs. 2 der Arbeitsrechtsregelung für die Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in besonderen Arbeitsbereichen und zur Änderung der Altersteilzeitordnung vom 5. Oktober 2001 aus dem Geltungsbereich des MTArb-KF in den Geltungsbereich des BAT-KF übergeleitet sind und die zum Termin der Überleitung wegen einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 25 und weniger als 50 v.H. einen Zusatzurlaub erhalten haben, behalten den Anspruch auf diesen Zusatzurlaub für die Dauer der Erwerbsminderung

§ 73²

(gestrichen)

1 §§ 72 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 28. Februar 2003 (KABl. S. 84) mit Wirkung vom 1. Januar 2002.

2 § 73 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216).

