

Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter in kirchlicher Fassung (MTArb-KF)

Vom 31. Juli 1996

(KABL. S. 247)

geändert durch Arbeitsrechtsregelungen vom 4. September 1996 (KABL. S. 318), 30. Oktober 1996 (KABL. 1997 S. 2), 22. Januar 1997 (KABL. S. 111), 11. Juni 1997 (KABL. S. 263), 23. September 1998 (KABL. S. 327), 5. Oktober 2001 (KABL. S. 363), 6. Dezember 2001 (KABL. 2002 S. 29), 19. April 2002 (KABL. S. 193), 19. Juni 2002 (KABL. S. 253), 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), 7. Juli 2004 (KABL. S. 339) und 23. Februar 2005 (KABL. S. 169)

Inhaltsübersicht

Abschnitt I	Abschnitt VI
Geltungsbereich	Lohn
§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich	§ 21 Lohngrundlagen, Lohnformen
§ 2 Sonderregelungen	§ 22 Lohnregelungen
§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich	§ 23 Lohnbemessung nach dem Lebensalter
	§ 24 Lohnstufen
Abschnitt II	§ 25 Nichtvolleistungsfähige Arbeiter
Arbeitsvertrag	§ 26 Beschäftigungsort
§ 4 Schriftform	§ 27 Zeitzuschläge
§ 5 Probezeit	§ 28 (Ohne Inhalt)
	§ 29 Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge
Abschnitt III	§ 29 a Wechselschicht- und Schichtzulagen
Beschäftigungszeit	§ 30 Lohnberechnung
§ 6 Beschäftigungszeit	§ 31 Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse
	§ 32 Lohnanspruch
Abschnitt IV	§ 33 Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung
Allgemeine Arbeitsbedingungen	§ 34 Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen
§ 7 Gelöbnis	§ 35 Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen
§ 8 Allgemeine Pflichten	§ 36 Lohnzahlung bei Abordnung
§ 9 Vertretung	§ 37 Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung
§ 10 Ärztliche Untersuchung	§ 38 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen
§ 11 Schweigepflicht	§ 39 Lohn und besondere Entschädigung bei Dienstreisen
§ 11 a Haftung	§ 40 Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld bzw. Trennungsentchädigung
§ 12 Belohnungen und Geschenke	
§ 13 Nebentätigkeiten	Abschnitt VII
§ 13 a Personalakten	Sozialbezüge
§ 14 (wird nicht angewendet)	§ 41 Sozialzuschlag
Abschnitt V	§ 42 Krankenbezüge
Arbeitszeit	§ 42 a Anzeige- und Nachweispflichten
§ 15 Regelmäßige Arbeitszeit	§ 43 Forderungsübergang bei Dritthaftung
§ 15 a (gestrichen)	§ 44 Zusatzversorgung
§ 15 b Teilzeitbeschäftigung	§ 45 Jubiläumszuwendungen
§ 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen	§ 46 Beihilfen und Unterstützungen
§ 17 Nicht dienstplanmäßige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	§ 47 Sterbegeld
§ 18 Arbeitsbereitschaft	
§ 19 Mehrarbeitsstunden und Überstunden	
§ 20 Arbeitsversäumnis	

Abschnitt VIII**Urlaub**

- § 48 Erholungsurlaub
- § 48 a Zusatzurlaub bei Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit
- § 49 Zusatzurlaub
- § 50 Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs
- § 51 Wartezeit
- § 52 Anrechnungsvorschriften
- § 53 Erfüllung des Urlaubsanspruchs
- § 54 Urlaubsabgeltung
- § 55 Sonderurlaub

Abschnitt IX**Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- § 56 Beendigung durch Auflösungsvertrag und Fristablauf
- § 57 Ordentliche Kündigung
- § 58 Ausschluß der ordentlichen Kündigung
- § 59 Außerordentliche Kündigung
- § 60 Änderungskündigung
- § 61 Schriftform der Kündigung
- § 62 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- § 63 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung
- § 64 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

Abschnitt X**Übergangsgeld**

- § 65 Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld
- § 66 Bemessung des Übergangsgeldes
- § 67 Auszahlung des Übergangsgeldes

Abschnitt XI**Sonstige Vorschriften**

- § 68 Beteiligung der Mitarbeitervertretung
- § 69 Dienstwohnungen oder Werkdienstwohnungen

- § 70 Schutzkleidung
- § 71 Dienstkleidung
- § 72 Ausschlussfrist

Abschnitt XII**Übergangs- und Schlußvorschriften**

- § 73 (wird nicht angewendet)
- § 74 Übergangsvorschriften
- § 75 Bekanntmachung des Tarifvertrages
- § 76 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

Anlage 1**Lohngruppenverzeichnis zum MTArb-KF****Anlage 2****Sonderregelungen**

- A. ...
- B. ...
- SR 2 a bis SR 2 d ...
- SR 2 e Sonderregelungen für Haus- und Küchenpersonal in den der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen
- SR 2 f Sonderregelungen für Haus- und Küchenpersonal in den nicht der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen
- SR 2 g bis SR 2 i ...
- SR 2 k Sonderregelungen für vorübergehend beschäftigte und für nicht vollbeschäftigte Arbeiter
- SR 2 l und 2 m ...

Anlage 3

zu § 15 Abs. 5 MTArb-KF

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 Arbeiter unterliegenden Tätigkeit beschäftigt sind, wenn sie nicht als Angestellte beschäftigt sind (Arbeiter). Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Angestellte nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF) beschäftigt werden.

(2) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Arbeiter“ umfaßt auch Arbeiterinnen.

§ 2

Sonderregelungen

A. . . .

B. . . .

Für

a) bis d) ...

e) Haus- und Küchenpersonal in den der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen,

f) Haus- und Küchenpersonal in den nicht der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen,

g) bis i) . . .

k) vorübergehend beschäftigte und nicht vollbeschäftigte Arbeiter,

l) und m) . . .

gilt der Tarifvertrag mit den Sonderregelungen des Abschnitts B der Anlage 2.

§ 3²

Ausnahmen vom Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) bis c) . . .

d) Arbeiter,

¹ § 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 363) und 6. Dezember 2001 (KABl. 2001 S. 29) mit Wirkung ab 1. Januar 2002.

² § 3 Abs. 1 Buchst. d neugefasst, Buchst. m geändert, Protokollnotiz zu Buchst. m gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. September 1998 (KABl. S. 327) mit Wirkung ab 1. Januar 1999, Buchstabe m gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Juni 2002 (KABl. S. 253) mit Wirkung ab 1. Oktober 2002.

- 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) Arbeiter in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung, für die durch Einzelarbeitsvertrag der Bundes-Angestellentarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF) gilt,
 - f) erwerbsbeschränkte Personen oder Personen in einer Beschäftigung, die nicht der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegt, sofern sie in besonders für sie eingerichteten Arbeitsstätten verwendet werden,
 - g) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
 - h) bis l) . . .
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt ferner nicht für Personen, die in kirchlichen Einrichtungen lediglich zu Erziehungszwecken oder aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies vor Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist.

Abschnitt II Arbeitsvertrag

§ 4

Schriftform, Nebenabreden

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Dem Arbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Anderenfalls 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.

§ 5¹

Probezeit

Die ersten drei Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, daß im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder der Arbeiter im unmittelbaren Anschluß an ein erfolgreich abgeschlossenes

¹ § 5 Satz 2 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. Oktober 1996 (KABl. 1997 S. 2) mit Wirkung ab 1. Oktober 1996.

Ausbildungsverhältnis nach der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt wird.

Abschnitt III

Beschäftigungszeit

§ 6¹

Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

Ist der Arbeiter aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, daß die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

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

Unterabsatz 1 gilt auch bei Übernahme der Dienststelle oder geschlossener Teile einer solchen von einem kirchlichen Arbeitgeber nach § 20 Abs. 2 BAT-KF.

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

(4) Der Arbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungszeiten 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 Arbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlußfrist nicht erbracht werden, ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlußfrist zu stellenden Antrag angemessen zu verlängern.

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

Abschnitt IV**Allgemeine Arbeitsbedingungen**

§ 7

Gelöbnis

(wird nicht angewendet)

§ 8

Allgemeine Pflichten

- (1) Der Arbeiter hat die ihm übertragenen Arbeiten, die sich ihrer Art nach grundsätzlich in dem bei Abschluß des Arbeitsvertrages ausdrücklich oder stillschweigend vereinbarten oder sich aus den näheren Umständen ergebenden Rahmen zu halten haben, gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) Er hat jede ihm übertragene, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende andere Arbeit anzunehmen, sofern sie ihm billigerweise zugemutet werden kann und sein allgemeiner Lohnstand nicht verschlechtert wird.
- (3) In Notfällen sowie aus dringenden Gründen des Gemeinwohls hat der Arbeiter vorübergehend jede ihm aufgetragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.
- (4) ...
- (5) Im Bedarfsfall ist der Arbeiter zur Leistung von Überstunden in den gesetzlich zugelassenen Grenzen verpflichtet.
- (6) Wenn dienstliche oder betriebliche Gründe es erfordern, kann der Arbeiter abgeordnet oder versetzt werden.

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

- (7) Der Arbeiter ist verpflichtet, einen beobachteten Sachverhalt, der zu einer Schädigung der Verwaltung oder des Betriebes führen kann, dem Arbeitgeber unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
- (8) Der Arbeiter hat sich im Dienst und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, wie es von Mitarbeitern des kirchlichen Dienstes erwartet wird.

§ 9

Vertretung

- (1) Der Arbeiter hat an bis zu 30 Arbeitstagen im Urlaubsjahr in angemessenen Grenzen Arbeiten von beurlaubten oder erkrankten Arbeitern, Angestellten und

Kirchenbeamten mit gleichzubewertender Tätigkeit ohne Änderung seines allgemeinen Lohnstandes mit zu übernehmen.

(2) Wird einem Arbeiter vertretungsweise eine höher zu bewertende Tätigkeit, die ihn überwiegend in Anspruch nimmt, für mehr als zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage übertragen, erhält er vom ersten Tage an

- a) bei Vertretung eines Arbeiters den Lohn der seiner Tätigkeit entsprechenden Lohngruppe – ggf. einschließlich der Vorarbeiterzulage –,
- b) bei Vertretung eines Angestellten oder Kirchenbeamten zu seinem Lohn eine Vertretungszulage von 10 v. H. des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe bzw. von 10 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe.

§ 10¹

Ärztliche Untersuchung

(1) Der Arbeiter 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 Arbeiter dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

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

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Arbeiter auf seinen Antrag bekanntzugeben.

§ 11

Schweigepflicht

(1) Der Arbeiter hat über Angelegenheiten der Verwaltung oder des Betriebes, deren Geheimhaltung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Arbeiter 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 Arbeiter bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, daß deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

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

(3) Der Arbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes herauszugeben.

(4) Der Arbeiter hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 11 a

Haftung

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

§ 12

Belohnungen und Geschenke

(1) Der Arbeiter darf Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.

(2) Werden dem Arbeiter Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

§ 13

Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten gegen Entgelt darf der Arbeiter nur ausüben, wenn der Arbeitgeber seine Zustimmung erteilt hat.

§ 13 a

Personalakten

(1) Der Arbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten.¹ 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 Arbeiter muß über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

¹ Siehe hierzu die Personalaktenordnung (Nr. 418).

§ 14

(wird nicht angewendet)

Abschnitt V**Arbeitszeit**§ 15¹**Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 1/2 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr zugrunde zu legen. Für Fehltag (Urlaub, unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsbefreiung nach § 33 oder anderen entsprechenden Regelungen) wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit des Arbeiters 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 Arbeiters werden mit dem (Überstundenlohn (§ 30 Abs. 5) entlohnt. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitguthaben ganz oder teilweise durch Zahlung des Monatslohnes einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschläge oder durch zusammenhängende Freizeit unter Fortzahlung dieser Bezüge auszugleichen.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

- a) bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,
- b) bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), Wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,
- c) bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Arbeiter lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

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

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

¹ § 15 Abs 2 und 3 neugefasst, Abs. 4 a, 6 c und 6 d eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 4. September 1996 (KABl. S. 318) mit Wirkung ab 1. November 1996, Abs. 1 neugefasst, Abs. 6 a geändert, Protokollnotiz zu Abs. 1 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. Juni 1997 (KABl. S. 263) mit Wirkung vom 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 neugefasst, Protokollnotiz zu Abs. 4 und 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. Januar

nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).

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

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muß der Arbeiter 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 3 zulässig.

(6) In Verwaltungen oder Verwaltungsteilen bzw. Betrieben oder 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.

Auf Antrag des Arbeiters ist auch die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag durch entsprechende zusammenhängende Freizeit auszugleichen. Für diese Freizeit wird – bei Ausgleich an einem Wochenfeiertag neben dem Lohn nach § 34 Abs. 2 – der Monatsregelohn fortgezahlt.

(6 a) Der Arbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufnehmen zu können (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Zum Zwecke der Lohnberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit bewertet und mit dem Lohn für Überstunden (§ 30 Abs. 5) entlohnt.

Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben der Lohn für Überstunden (§ 30 Abs. 5) gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird der Arbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Anstelle der Zahlung des Überstundenlohns können mit Zustimmung des Arbeiters die nach Satz 3 bis 6 errechneten Stunden als Arbeitszeit gutgeschrieben werden; für den in der Überstundenvergütung enthaltenen Zeitzuschlag findet § 27 Abs. 3 entsprechend Anwendung.

(6 b) Für die Zeit der Arbeitsbereitschaft nach § 18 Abs. 1 – mit Ausnahme der in die verlängerte regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 2) fallenden Arbeitsbereitschaft – und nach Sonderregelungen einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit

der Rufbereitschaft – mit Ausnahme der Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit, einschließlich einer etwaigen Wegezeit – werden Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen, an Vorfesttagen, für Nacharbeit und für Arbeit an Samstagen nicht gezahlt.

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

(6 d) In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur stationären oder ambulanten Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen können im Zusammenhang mit Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaft

- a) die tägliche Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus verlängert,
- b) die Ruhezeit um mehr als zwei Stunden verkürzt

und der Eigenart der Arbeit angepaßt werden, sofern die Versorgung der Patienten oder Betreuten ansonsten nicht sichergestellt wäre und der Gesundheitsschutz des Arbeiters durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird. Das Nähere wird durch eine Dienstvereinbarung geregelt.

Ohne Abschluß einer Dienstvereinbarung kann in Krankenhäusern und den genannten Einrichtungen in besonders begründeten Einzelfällen ausnahmsweise entsprechend Satz 1 verfahren werden, wenn ein entsprechender Zeitausgleich innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen gewährleistet ist.

(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.

Nachtarbeit 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 Arbeiter 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.

(9) Ruhepausen (ausgenommen in Wechselschichten) sowie Hin- und Rückweg zu und von der Arbeitsstelle oder zum und vom Sammelplatz werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Werden im unmittelbaren Anschluß an die im Dienstplan bestimmte tägliche Arbeitszeit mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist; bei mehr als drei Arbeitsstunden beträgt die Pause eine halbe Stunde.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

...

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 Arbeiter arbeitet.

Protokollnotiz zu Absatz 8:

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

§ 15 a¹
(gestrichen)

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

§ 15 b

Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit vollbeschäftigten Arbeitern 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 Jahren zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

(2) Vollbeschäftigte Arbeiter, 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 Arbeiter auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Arbeiter bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 16¹**Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen**

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

(2) 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 des Monatsregellohnes erteilt. Dem Arbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Monatsregellohnes erteilt.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Arbeiter, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder im Wechsel-schicht- 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 Arbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag, oder bei Arbeitern, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist auf einen für den Arbeiter regelmäßig arbeitsfreien Tag.

¹ § 16 Abs. 2 geändert, Protokollnotiz zu Abs. 2 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 4. September 1996 (KABl. S. 318) mit Wirkung ab 1. Januar 1997.

§ 17

Nicht dienstplanmäßige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

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

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

(2) Absatz 1 Unterabs. 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Arbeiters nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen.

§ 18

Arbeitsbereitschaft

(1) Arbeitsbereitschaft ist die Zeit, die nach den gesetzlichen Vorschriften als solche zu betrachten ist. Arbeitsbereitschaft ist auch die Zeit, während der sich der Arbeiter, ohne Arbeit zu leisten, an der Arbeitsstelle oder an einem anderen von dem Arbeitgeber bestimmten Ort zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat.

Der Arbeiter ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft zu leisten; sie darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Arbeitsbereitschaft wird bei der Lohnberechnung mit 50 v. H. als Arbeitszeit bewertet, jedoch ist mindestens der Monatsregellohn nach § 21 Abs. 4 Satz I oder der Teil davon zu zahlen, der dem Maß der mit dem Arbeiter vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

§ 19¹**Mehrarbeitsstunden und Überstunden**

(1) Mehrarbeitsstunden sind die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden, die über 38 1/2 Stunden in der Woche hinausgehen. Überschreitungen der 38 1/2 Stunden in der Woche, die infolge eines Jahreszeitausgleichs oder dadurch eintreten, daß an einzelnen Arbeitstagen dienstplanmäßig nicht gearbeitet wird, gelten nicht als Mehrarbeitsstunden. Mehrarbeitsstunden werden als Arbeitszeit im Sinne von § 15 Abs. 1 angerechnet. Im übrigen wird der Zeitzuschlag für Mehrarbeit und Überstunden (§ 27 Abs. 1 Buchst. a) gezahlt, soweit nicht § 27 Abs. 3 angewendet wird.

(2) Überstunden sind die Arbeitsstunden, die der Arbeiter über den dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Umfang hinaus geleistet hat, soweit sie die regel-

¹ § 19 Abs. 1 und 2 geändert, Abs. 3 und 4 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. Juni 1997 (KABl S. 263) mit Wirkung ab 1. September 1997.

mäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4) in der Woche überschreiten und später als am Vorvortag angeordnet sind. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

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

§ 20

Arbeitsversäumnis

(1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeiter unbeschadet des § 33 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(2) Der Arbeiter 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 Lohn.

Abschnitt VI

Lohn

§ 21¹

Lohngrundlagen, Lohnformen

(1) Der Lohn wird nach

- a) der Tätigkeit (Lohngruppen),
- b) den Lohnstufen,
- c) dem Lebensalter

bemessen.

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

(2) Es werden grundsätzlich Monatslöhne gezahlt.

(3) Der nach Lohngruppen und Lohnstufen gestaffelte Lohn ist der Monatstabellenlohn.

Anstelle des Monatstabellenlohnes aus der Stufe, die der Arbeiter auf Grund einer in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 vollendeten geraden Beschäftigungszeit erreicht, wird ab dem Monat, in dem der Arbeiter diese Beschäftigungszeit vollendet, für die Dauer von zwölf Monaten der Monatstabellenlohn aus

¹ § 21 Abs. 1a eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Juni 2002 (KABl. S. 253) mit Wirkung ab 1. Oktober 2002, Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 26. März 2003 (KABl. S. 99) mit Wirkung ab 1. Januar 2003.

der bisherigen Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe gezahlt.

Der Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 beginnt und bei dem Zeiten im Sinne des Unterabsatzes 2 mit der Folge angerechnet werden, dass er eine höhere als die erste Stufe erhalten würde, erhält, wenn er in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Dezember 2004 keine gerade Beschäftigungszeit mehr vollendet ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten den Monats Tabellenlohn aus der nächstniedrigeren als der nach Unterabsatz 1 zustehenden Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe.

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

(4) Der Monats Tabellenlohn zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen ist der Monatsregelohn. Zum Monatsregelohn gehört auch der Lohn für Mehrarbeit.

Der Monatsbetrag für Mehrarbeit ist das 4,348fache des Lohnes für die durchschnittlichen wöchentlichen Mehrarbeitsstunden (§ 30 Abs. 5).

(5) Der Monatsregelohn zuzüglich der nicht unter Absatz 4 fallenden Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen sowie des Lohnes für Überstunden (§ 30 Abs. 5) ist der Monatslohn.

(6) Abweichend von Absatz 2 können leistungsgebundene Löhne (Akkord- bzw. Gedingelöhne) vereinbart werden. Bei der einzelvertraglichen Vereinbarung soll gegenüber dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des um den in der Lohnregelung bestimmten Betrag verminderten Monats Tabellenlohnes bei Normalleistung ein Mehrverdienst von mindestens 15 v. H. erreicht werden.

§ 22

Lohnregelungen

(1) Die Lohngruppen, Monats Tabellenlöhne, Lohnzulagen und Lohnzuschläge sowie die leistungsgebundenen Löhne werden nach Maßgabe der §§ 21, 24, 29 Abs. 1 und 3 in besonderen Lohnregelungen festgelegt.

(2) Die Einreihung in die Lohngruppen richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTArb-KF (Anlage 1).

§ 23¹

Lohnbemessung nach dem Lebensalter

(1) Arbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten 85 % des Monats Tabellenlohnes der Lohnstufe 1.

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

¹ § 23 Abs. 1 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. September 1998 (KABl. S. 327) mit Wirkung ab 1. Januar 1999.

§ 24

Lohnstufen

(1) Der Arbeiter mit einer Beschäftigungszeit von weniger als zwei Jahren erhält den Monatstabellenlohn der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe. Nach jeweils zwei Jahren der Beschäftigungszeit erhält er den Lohn der nächsten Lohnstufe der Monatslohntabelle bis zur Endstufe. Die Erhöhung erfolgt jeweils mit Beginn des Lohnzeitraumes, in dem die entsprechende Beschäftigungszeit vollendet wird.

Für die Ermittlung der Lohnstufe des Monatstabellenlohnes können der Beschäftigungszeit weitere Zeiten beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres 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.

(2) *(wird nicht angewendet)*

§ 25

Nichtvolleistungsfähige Arbeiter

(1) Mit dem Arbeiter, 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 Grund seiner Leistungsfähigkeit ein geminderter Lohn vereinbart werden. Der Arbeiter soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines voll leistungsfähigen Arbeiters erbringen kann.

(2) Ist nach Absatz 1 Satz 1 ein geminderter Lohn vereinbart worden, besteht bei Änderung der Leistungsfähigkeit für den Arbeitgeber und den Arbeiter ein Anspruch auf Neufestsetzung des Lohnes.

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

§ 26

Beschäftigungsort

Beschäftigungsort ist die Gemeinde, in der die Arbeitsstelle liegt.

§ 27¹**Zeitzuschläge**

(1) Die Zeitzuschläge betragen je Stunde

- a) für Mehrarbeit und Überstunden 25 v. H.,
- b) für Arbeit an Sonntagen 30 v. H.,

¹ § 27 Abs. 3 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. Juni 1997 (KABl. S. 263) mit Wirkung ab 1. September 1997, Abs. 1 geändert (DM in Euro) durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 367) mit Wirkung ab 1. Januar 2002.

- 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) 1. Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag 100 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes
der Lohnstufe 1 der jeweiligen Lohngruppe zuzüglich etwaiger
Lohnzulagen,

- e) für Nacharbeit im Sinne des § 15 Abs. 8 Unterabs. 5 1,28 Euro,
- f) für die Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 bis 20 Uhr 0,64 Euro.

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

Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. e wird nicht gezahlt für Nächte, für die
Übernachtungsgeld zusteht, ohne daß eine Unterkunft in Anspruch genommen
worden ist.

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

§ 28

(Ohne Inhalt)

§ 29

Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge

(1) Für außergewöhnliche Arbeiten wird je nach dem Grad der Erschwernis ein
Lohnzuschlag gezahlt, wenn die Arbeit

- a) den Arbeiter einer außergewöhnlichen Beschmutzung des Körpers oder der
eigenen Arbeitskleidung aussetzt oder
- b) außergewöhnlich gefährlich, gesundheitsschädigend oder ekelerregend ist
oder
- c) unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muß.

(2) Ob eine Arbeit als zuschlagsberechtigt anzusehen ist, soll vor ihrer Inangriff-
nahme festgestellt werden.

(3) Lohnzuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit das Verrichten außergewöhnlicher Arbeiten ausdrücklich durch die Einreihung in eine höhere Lohngruppe oder durch Gewährung von Schutzkleidung ausreichend abgegolten ist.

(4) Bauaufseher und Meßgehilfen können in entsprechender Anwendung des § 33 Abs. 2 des BAT-KF in der jeweils geltenden Fassung eine Baustellenzulage erhalten, wenn sie unter gleichen Umständen mit Angestellten oder Beamten zusammenarbeiten, denen eine Baustellenzulage nach § 33 Abs. 2 BAT-KF bzw. nach der Erschwerniszulagenverordnung für Beamte gezahlt wird. Lohnzuschläge nach Absatz 1, die aus demselben Anlaß gezahlt werden, werden auf die Baustellenzulage angerechnet.

§ 29 a¹

Wechselschicht- und Schichtzulagen

(1) Der Arbeiter, 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 Arbeiter, 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) Unterabsatzes 1 Buchst. a 61,36 Euro,
- b) Unterabsatzes 1 Buchst. b
 - aa) Doppelbuchst. aa 46,02 Euro
 - bb) Doppelbuchst. bb 35,79 Euro

monatlich.

¹ § 29 a Abs. 1 und 2 geändert (DM in Euro) durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 367) mit Wirkung ab 1. Januar 2002.

- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für
- a) Pförtner,
 - b) und c) . . . ,
 - d) Arbeiter, bei denen die Besonderheit der Wechselschicht- oder Schichtarbeit ausdrücklich durch die Einreihung in eine höhere Lohngruppe abgegolten ist,
 - e) . . . ,
- (4) Bei der Berechnung der Zeitzuschläge (§ 27 Abs. 1) und des Sterbegeldes (§ 47 Abs. 3) bleiben die Wechselschicht- und Schichtzulagen unberücksichtigt.

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.

§ 30¹

Lohnberechnung

- (1) Durch den Monatsregellohn wird die sich aus der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) ergebende Arbeitszeit des Kalendermonats abgegolten.
- (2) Der nicht vollbeschäftigte Arbeiter erhält vom Monatsregellohn den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Vollbeschäftigt ist der Arbeiter, dessen vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens die nach § 15 Abs. 1 festgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt.
- (3) Besteht der Lohnanspruch nicht für die gesamte dienstplanmäßige, im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) festgesetzte Arbeitszeit des vollen Kalendermonats, wird der Lohn
- a) für jede Stunde, für die ein Lohnanspruch nicht besteht, um den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Monatsregellohnes,
 - b) abweichend von Buchstabe a für jeden vollen Arbeitstag, für den ein Lohnanspruch nicht besteht, um den Teil des Monatsregellohnes, der dem Verhältnis eines Arbeitstages zu der Zahl der Arbeitstage des vollen Kalendermonats entspricht,
- gekürzt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatsregellohnes ist der Monatsregellohn durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15) zu teilen.
- (4) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Monatsregellohnes, sind die auf die einzelnen Anspruchszeiträume entfallenden Teile des Monatsregellohnes unter sinngemäßer Anwendung des Absatzes 3 Buchst. b zu berechnen.

¹ § 30 Abs. 2, 5 und 6 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. Juni 1997 (KABl. S. 263) mit Wirkung ab 1. September 1997.

(5) Für jede Überstunde (§ 19 Abs. 2) ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 der jeweiligen Lohngruppe zuzüglich des Zeitzuschlages nach § 27 Abs. 1 Buchst. a zu zahlen.

(6) Durch kirchliche Arbeitsrechtsregelung oder im Einzelfall durch Einzelarbeitsvertrag kann zur pauschalen Zahlung der Zeitzuschläge oder der sonstigen Lohnzuschläge oder des Lohnes für Arbeitsbereitschaft ein Pauschalzuschlag, ein Gesamtpauschalzuschlag, ein Pauschallohn oder ein Gesamtpauschallohn festgesetzt werden. Absatz 3 gilt entsprechend.

Protokollnotizen:

1. 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.
2. Arbeitstage im Sinne des Absatzes 3 sind alle Kalendertage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, wenn nicht ein Feiertag vorläge oder der Arbeiter aus anderen Gründen (z. B. wegen Urlaubs, Arbeitsbefreiung, einer Freistellung nach § 15 a; Arbeitsunfähigkeit) nicht zu arbeiten hat.

§ 31¹

Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse

(1) Der Lohn wird für den Kalendermonat berechnet (Lohnzeitraum). Der Lohnzeitraum beginnt am Ersten des Monats 0 Uhr und endet am Letzten des Monats 24 Uhr.

(2) Der Monatslohn, der Urlaubslohn und die Krankenbezüge sind am 16. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Arbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. Die Bezüge sind so rechtzeitig zu überweisen, daß der Arbeiter 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 des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, bemißt sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. Haben in dem Vormonat Urlaubslohn oder Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zugestanden, gilt als Teil des Monatslohnes nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Zuschlag nach, § 48 Abs. 2 Buchst. b oder den entsprechenden Sonderregelungen hierzu für die Tage des Vormonats, für die Urlaubslohn oder Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zugestanden haben. Der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, bemißt sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubslohn oder Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zustehen. Für Monate, für die weder Monatsregellohn noch Urlaubslohn noch Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zustehen, steht auch nicht der Teil des Monatslohnes im Sinne der Sätze 1 und 2 dieses Unterabsatzes zu. Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

¹ § 31 Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Januar 1997 (KABl. S. 111) mit Wirkung ab 1. März 1997, Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemißt sich der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Monatsregellohn noch Urlaubslohn noch Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil des Monatslohnes nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind der Monatslohn, der Urlaubslohn und die Krankenbezüge 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 § 62 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5,
- c) der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,
- d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten;

nimmt der Arbeiter die Arbeit wieder auf, wird er bei der Anwendung des Unterabsatzes 2 wie ein neueingestellter Arbeiter behandelt.

(3) Für die Zahlung eines nach § 30 Abs. 6 vereinbarten Pauschalzuschlages, Gesamtpauschalzuschlages, Pauschallohnes oder Gesamtpauschallohnes gilt Absatz 2 Satz 1 bis 3.

(4) Eine Überzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit gilt als Vorschuß auf die dem Arbeiter gegen den jeweiligen Sozialversicherungsträger zustehenden Ansprüche auf Kranken-, Verletzten- oder Übergangsgeld sowie auf die dem Arbeiter wegen der Arbeitsunfähigkeit gegen seinen Arbeitgeber zustehenden Ansprüche. Die Ansprüche des Arbeiters auf diese Leistungen gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.

(5) Dem Arbeiter ist eine Lohnabrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich der Lohn zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(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.

(7) § 11 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

(8) Vorschüsse können nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen gewährt werden.

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

§ 32

Lohnanspruch

- (1) Der Lohn wird, sofern durch kirchliche Arbeitsrechtsregelung nicht etwas anderes bestimmt ist, nur für angeordnete und geleistete Arbeit gezahlt.
- (2) Bei Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung nach den §§ 33 und 35 wird dem Arbeiter der Lohn gezahlt, den er ohne die Freistellung von der Arbeit oder ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

§ 33¹**Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung**

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeiter unter Fortzahlung des Lohnes im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | | |
|-----|---|---|
| a) | Niederkunft der Ehefrau | 1 Arbeitstag, |
| b) | Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage, |
| c) | Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag, |
| d) | 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag, |
| e) | schwere Erkrankung | |
| aa) | eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr, |
| bb) | eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr, |
| cc) | einer Betreuungsperson, wenn der Arbeiter 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 Arbeiters, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muß | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit zuzüglich erforderlicher Wegezeiten. |
| g) | kirchliche Trauung des Arbeiters | 1 Arbeitstag, |

¹ § 33 Abs. 1 und 2 neugefasst, Protokollnotiz zu Abs. 5 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 4. September 1996 (KABl. S. 318) mit Wirkung ab 1. Oktober 1996, Abs. 4 eingefügt, ehem. Abs. 4 und 5 umbenannt in Abs. 5 und 6, Protokollnotiz zum ehem. Abs. 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. September 1998 (KABl. S. 327) mit Wirkung ab 1. Januar 1999, Abs. 7 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 28. Februar 2003 (KABl. S. 84) mit Wirkung vom 1. März 2003.

- | | |
|---|---|
| h) Taufe und Konfirmation bzw. Erstkommunion eines Kindes des Arbeiters | 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 Wegzeiten. |

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 Arbeiters 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 des Lohnes nur insoweit, als der Arbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Lohnes geltend machen kann. Der fortgezahlte Lohn gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuß auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern in Organen der Verbände kirchlicher Mitarbeiter und der Gewerkschaften einschließlich deren Untergliederungen Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr unter Lohnfortzahlung erteilt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund bzw. mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder kann auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

Arbeitern, die der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission angehören oder von ihr zur Mitarbeit herangezogen werden, ist Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung in dem für ihre Tätigkeit in dieser Kommission notwendigen Umfang zu erteilen. Dies gilt entsprechend für die Tätigkeit von Arbeitern in der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission für Rheinland, Westfalen und Lippe.

(4) 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 des Lohnes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(5) Bei Verhinderung anderer Art, namentlich durch dringende persönliche Angelegenheiten des Arbeiters, kann das Fernbleiben von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes erlaubt werden. Ein Rechtsanspruch wird hierdurch nicht begründet.

(6) In begründeten Einzelfällen kann das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung erlaubt werden, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen.

(7) Zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag kann Arbeitern unter Fortzahlung des Lohnes (§ 32) Arbeitsbefreiung gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Näheres kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

Protokollnotiz Absatz 6:

Zu den „begründeten Fällen“ im Sinne des Absatzes 6 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

§ 34

Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen

(1) Für die Fortzahlung des Lohnes an Wochenfeiertagen gilt § 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Ist ein Arbeiter ohne Lohn beurlaubt, erhält er für einen in diesen Urlaub fallenden Wochenfeiertag keinen Lohn. Dagegen wird der Lohn für den Wochenfeiertag gezahlt, wenn der Urlaub am Tage nach dem Wochenfeiertag beginnt oder am Tage vor dem Wochenfeiertag endet. Das gleiche gilt für Sonntage, auf die ein Feiertag fällt, falls sonntags dienstplanmäßig gearbeitet wird.

(2) Wird nach § 15 Abs. 6 die dienstplanmäßige Sonntagsarbeit oder Wochenfeiertagsarbeit ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag ausgeglichen, wird für die ausgeglichenen Arbeitsstunden ebenfalls der Lohn nach Absatz 1 Unterabs. 1 fortgezahlt.

§ 35¹

Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

(1) Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z. B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, wird dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Arbeiter der Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. Der Lohn wird nur gezahlt, wenn der Arbeiter ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, daß der Arbeitgeber auf das Erscheinen des Arbeiters 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

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

werden kann, wird der Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

§ 36¹

Lohnzahlung bei Abordnung

Bei einer Abordnung an einen Ort außerhalb des ständigen Beschäftigungsortes erhält der Arbeiter den Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, jedoch mindestens für jeden Tag der Abordnung einschließlich der Reisetage den Lohn für soviel Stunden, wie er am ständigen Beschäftigungsort geleistet hätte. Daneben wird die Entschädigung nach § 38 gewährt.

§ 37²

Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung

(1) Ist der Arbeiter, der eine mindestens einjährige Beschäftigungszeit zurückgelegt hat, infolge eines Unfalls, den er in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner Lohngruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Lohngruppe weiterbeschäftigt, wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem jeweiligen Monatstabellenlohn der bisherigen und der neuen Lohngruppe als persönliche Zulage gewährt. Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter bei Eintritt der Leistungsminderung mindestens fünf Jahre für mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bezogen hat, erhält er in der zuletzt bezogenen Höhe weiter. Dies gilt unter den Voraussetzungen des Satzes 2 auch für Lohnzuschläge nach § 29, die in einem Pauschalzuschlag oder in einem Gesamtpauschallohn gemäß § 30 Abs. 6 enthalten sind. Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter in der niedrigeren Lohngruppe erhält, werden nur insoweit gezahlt, als sie über die Lohnzuschläge nach Satz 2 hinausgehen.

Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach einer mindestens zweijährigen Beschäftigungszeit.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend

- a) für Arbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
- b) für mindestens 53 Jahre alte Arbeiter nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
- c) für mindestens 50 Jahre alte Arbeiter nach zwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
- d) für Arbeiter nach fünfundzwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

1 § 36 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. September 1998 (KABl. S. 327) mit Wirkung ab 1. Januar 1999.

2 § 37 Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. September 1998 (KABl. S. 327) mit Wirkung ab 1. Januar 1999.

Wenn der Arbeiter erst in den letzten zwei Jahren vor Eintritt der Leistungsminderung in seine Lohngruppe aufgerückt war, erhält er den jeweiligen Monatstabellenlohn der Lohngruppe, in der er vorher war.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 2:

Ein Lohnzuschlag gilt auch dann als gewährt, wenn der Arbeiter den Lohnzuschlag vorübergehend wegen Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaub oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Unterabs. 1:

Ist streitig, ob der erforderliche Ursachenzusammenhang vorliegt, soll auf Verlangen die Stellungnahme eines Arztes des beiderseitigen Vertrauens eingeholt werden. Ist kein anderer Kostenträger zuständig, trägt die Kosten der Arbeitgeber wenn der Anspruch auf Lohnsicherung endgültig zuerkannt ist; anderenfalls trägt sie der Arbeiter.

§ 38¹

Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen

(1) Für die Erstattung von

- a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
- b) Auslagen aus Anlaß der Abordnung (Trennungsgeld bzw. Trennungsschädigung),
- 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 dienstlichem oder betrieblichem Anlaß

sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen mit folgender Maßgabe sinngemäß anzuwenden:

Für Strecken, die mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen notwendigen Fahrkosten wie folgt erstattet:

Beim Benutzen von Land- oder Wasserfahrzeugen	bis zu den Kosten der zweiten Klasse, bei Strecken über 100 km bis zu den Kosten der ersten Klasse,
Luftfahrzeugen	Touristen- oder Economyklasse,
Schlafwagen	Touristenklasse.

(2) Verlängert sich bei vorübergehender Beschäftigung an einer anderen Arbeitsstelle innerhalb des Beschäftigungsortes der Weg des Arbeiters zur Arbeitsstelle um mehr als 4 km, werden die Vorschriften über Dienstgänge angewendet.

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

§ 39

Lohn und besondere Entschädigung bei Dienstreisen

- (1) Bei der Dienstreise erhält der Arbeiter den Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, jedoch mindestens für jeden Reisetag für so viel Stunden, wie er am Beschäftigungsort geleistet hätte.
- (2) Der Arbeiter, der an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, an dem er nicht dienstplanmäßig zu arbeiten hat, eine Dienstreise ausführt, erhält für den an diesem Tag zwischen dem Wohnort und dem auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten zurückgelegten Weg eine Entschädigung. Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisetunde die Hälfte, insgesamt jedoch höchstens das Vierfache des auf eine Stunde entfallenden Anteils des um den in der Lohnregelung bestimmten Betrag verminderten Monatstabellenlohnes. Für die Bemessung der Reisedauer sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften des Reisekostenrechts sinngemäß anzuwenden.
- (3) Neben dem Lohn und der Entschädigung wird Reisekostenentschädigung nach § 38 gewährt.

§ 40¹**Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld bzw. Trennungsentuschädigung**

Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld bzw. Trennungsentuschädigung sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

1. Bei der Anwendung des § 10 des Bundesumzugskostengesetzes (BUKG) oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder sind die Bestimmungen für die Kirchenbeamten der Besoldungsgruppen A 1 bis A 8 maßgebend.
2. Die Umzugskostenvergütung aus Anlaß der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 BUKG oder die entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Arbeiter zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden.

Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Arbeitern ohne eigene Wohnung im Sinne des § 10 Abs. 3 des BUKG 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.

3. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeiter 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 BUKG oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder

1 § 40 Nr. 1 und 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

zugesagt worden war, hat der Arbeiter die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 des BUKG 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 diesen Tarifvertrag, den MTArb-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet,
- b) wenn das Arbeitsverhältnis auf Grund einer Kündigung durch den Arbeiter endet.

Satz 1 gilt ferner nicht, wenn sich an das beendete Arbeitsverhältnis unmittelbar ein Arbeitsverhältnis mit einem kirchlichen Arbeitgeber im Sinne vom § 20 Abs. 2 BAT-KF anschließt.

- 4. In den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 des BUKG oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Arbeiter zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Arbeiter, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grunde geendet hat oder der Arbeiter wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

Abschnitt VII

Sozialbezüge

§ 41

Sozialzuschlag

- (1) Neben dem Lohn und dem Urlaubslohn erhält der Arbeiter als Sozialzuschlag den Betrag, den er bei Vorliegen der gleichen persönlichen Verhältnisse als Angestellter nach § 29 BAT-KF als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages der Tarifklasse II erhalten würde. Soweit nach § 29 BAT-KF auf den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT-KF anzuwenden ist, gilt für die Berechnung des Sozialzuschlages anstelle des § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT-KF der § 30 Abs. 2 Unterabs. 1.

- (2) § 30 Abs. 3 gilt entsprechend.

§ 42¹**Krankenbezüge**

(1) Wird der Arbeiter 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 Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Arbeitern, 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 Arbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubslohnes – ggf. zuzüglich des Sozialzuschlages –, der ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

Wird der Arbeiter 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 Arbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Arbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 oder 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.

¹ § 42 Abs. 1, 3 und 7 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

(3) Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der Arbeiter 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 Arbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 3,
- c) für den Zeitraum, für den die Arbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

(4) Der Krankengeldzuschuß wird bei einer Beschäftigungszeit

- a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
- b) 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 Arbeiter im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuß gezahlt, als ob er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 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

- a) von mehr als einem Jahr längstens für die Dauer von 13 Wochen,
- b) 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 Arbeiter 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 Arbeiter Bezüge auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag, den MTArb-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 Überschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. Die Ansprüche des Arbeiters 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 Arbeiter 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 dem Nettourlaubslohn gezahlt. Nettourlaubslohn ist der Urlaubslohn (§ 48 Abs. 2 bis 6) – ggf. zuzüglich des Sozialzuschlags –, vermindert um die gesetzlichen Abzüge.

(9) Anspruch auf den Krankengeldzuschuß nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch der Arbeiter, 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 Arbeiter als Pflichtversicherten 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 Arbeiter 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 Arbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinausgeschoben.

Übergangsvorschrift zu Absatz 3 Satz 2 Buchst. a:

Einer Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) steht eine Rente wegen Invalidität (Artikel 2 §§ 7, 45 RÜG) gleich.

§ 42 a

Anzeige- und Nachweispflichten

(1) In den Fällen des § 42 Abs. 1 Unterabs. 1 und 3 ist der Arbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der

Arbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden 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 Arbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Hält sich der Arbeiter 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 Arbeiter, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeiter 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 Arbeiter die von ihm nach Unterabsatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Unterabsatz 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sein denn, daß der Arbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

(2) In den Fällen des § 42 Abs. 1 Unterabs. 2 ist der Arbeiter 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 § 42 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 oder
- b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne des § 42 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2

unverzüglich vorzulegen. Absatz 1 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

§ 43

Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann der Arbeiter 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 Arbeiter 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 Hinterbliebenenversicherung abgeführt hat.

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

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

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

§ 44¹

Zusatzversorgung

(1) Der Arbeiter 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 Arbeiters.

(2) Nimmt der Arbeiter 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 Arbeiter, 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 26. November 2004². Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung werden in einer gesonderten Arbeitsrechtsregelung³ festgelegt.

§ 45⁴

Jubiläumswendungen

(1) Arbeiter erhalten als Jubiläumswendung bei Vollendung einer Jubiläumszeit (Absatz 2)

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

(2) Jubiläumszeit im Sinne des Absatzes 1 ist die Beschäftigungszeit.

1 § 44 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Juni 2002 (KABl. S. 253) mit Wirkung ab 1. Januar 2002, geändert durch Arbeitsrechtsregelung 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 und vom 23. Februar 2005 (KABl. S. 169) mit Wirkung ab 1. Januar 2005..

2 Nr. 830.

3 Siehe die Arbeitsrechtsregelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung (Nr. 832).

4 § 45 Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. September 1998 (KABl. S. 327) mit Wirkung ab 1. Januar 1999, Abs. 1 geändert (DM in Euro) durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 367) mit Wirkung ab 1. Januar 2002, Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002, Abs. 2 und 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Juni 2002 (KABl. S. 253) mit Wirkung ab 1. Oktober 2002.

Anzurechnen sind ferner

- a) nach Vollendung des 18. Lebensjahres beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachte Zeiten einer Tätigkeit
 - aa) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Bereich der Bundesrepublik Deutschland und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehören,
 - bb) bei kommunalen Spitzenverbänden,
 - cc) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, während derer die vorgenannten Arbeitgeber von diesem oder einem Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts erfaßt waren,
- b) 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,
- c) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchstabe b anzurechnen sind,
- d) nach Vollendung des 18. Lebensjahres beruflich im Kirchenbeamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachte Zeiten einer Tätigkeit bei einem kirchlichen Arbeitgeber nach § 20 Abs. 2 BAT-KF.

§ 6 Abs. 1 Unterabs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Zur Jubiläumszeit rechnen auf Antrag auch Zeiten, die bei dem Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger in einem Beschäftigungsverhältnis vor Vollendung des 18. Lebensjahres oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind, sofern sie nicht vor einem Ausscheiden im Sinne des § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 liegen.

§ 6 Abs. 4 gilt für die Jubiläumszeit entsprechend.

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

(4) Vollendet der Arbeiter während der Zeit eines Sonderurlaubs nach § 55 Abs. 2, für den der Arbeitgeber nach § 55 Abs. 3 Satz 2 vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Jubiläumszeit nach Absatz 1, wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Jubiläumszeit gewährt.

(5) Ist bereits aus Anlaß einer nach anderen Bestimmungen berechneten Jubiläumszeit eine Jubiläumszuwendung gewährt worden, ist sie auf die Jubiläumszuwendung nach Absatz 1 anzurechnen.

§ 46

Beihilfen und 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 Beihilfevorschriften des Bundes sind nicht beihilfefähig. Nicht vollbeschäftigte Arbeiter erhalten von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht.

§ 47

Sterbegeld

(1) Beim Tode des Arbeiters, der zur Zeit seines Todes nicht nach § 55 beurlaubt gewesen ist und dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit seines Todes nicht nach § 62 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 geruht hat, erhalten

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

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 Arbeiters 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 den Sterbetag und die restlichen Tage des Sterbemonats der anteilige Monatsregellohn (§ 30 Abs. 3) sowie für zwei weitere Monate der Monatsregellohn des Verstorbenen gewährt. Bei einem nicht vollbeschäftigten Arbeiter vermindert sich das Sterbegeld nach Satz 1 im Verhältnis der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1. Zu dem Sterbegeld nach Unterabsatz 1 wird der Sozialzuschlag in der zuletzt bezogenen Höhe gezahlt. Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

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

(5) Die Zahlung an einen der nach Absatz 1 oder 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. Sind Berechtigte nach Absatz 1 oder 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

§ 31 Abs. 6 gilt entsprechend.

- (6) Wer den Tod des Arbeiters 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 VIII

Urlaub

§ 48¹

Erholungsurlaub

(1) Der Arbeiter hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubslohnes. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Als Urlaubslohn erhält der Arbeiter

- a) den Monatsregelohn und die Lohnzulagen, die nicht im Monatsregelohn enthalten sind, für die Stunden, die er während des Urlaubs dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) gearbeitet hätte und die entlohnt worden wären,
- b) nach Maßgabe des § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 einen Zuschlag in der nach Absatz 3 berechneten Höhe für jede Stunde, für die nach Buchstabe a der Monatsregelohn gezahlt wird.

(3) Der Zuschlag nach Absatz 2 Buchst. b ergibt sich aus der Summe

- a) des gezahlten Zeitzuschlages für Überstunden (§ 19 Abs. 2),
- b) der gezahlten Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. b bis f,
- c) der Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge (§ 29),

die für das vorangegangene Kalenderjahr zugestanden haben, geteilt durch die Zahl der in der Zeit vom 1. November des Vorvorjahres bis zum 31. Oktober des vorangegangenen Kalenderjahres dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) entlohnnten Arbeitsstunden.

Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder im laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für die Feststellung der Summe der Lohnbestandteile nach Unterabsatz 1 Buchst. a bis d an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor Beginn des Urlaubs abgerechneten Lohnzeiträume (§ 31 Abs. 1) und als Berechnungszeitraum für die Feststellung der Zahl der dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) entlohnnten Arbeitsstunden an die Stelle des Zeitraumes vom 1. November des Vorvorjahres bis zum 31. Oktober des vorangegangenen Kalenderjahres die vor Beginn des Urlaubs abgerechneten Lohnzeiträume (§ 31 Abs. 1) mit Ausnahme der

¹ § 48 Abs. 3 geändert, Abs. 6 neugefaßt, Abs. 14 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. Juni 1997 (KABl. S. 263) mit Wirkung ab 1. September 1997, Abs. 8, 10, 11, 12 und 14 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

beiden letzten abgerechneten Lohnzeiträume. Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Zuschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes für die Feststellung der Summe der Lohnbestandteile nach Unterabsatz 1 Buchst. a bis d allgemeine Lohnerhöhungen eingetreten, erhöht sich der Zuschlag um 80 v. H. des Vomhundertsatzes der allgemeinen Lohnerhöhung.

(4) Ist nach § 30 Abs. 6 ein Gesamtpauschalloon vereinbart, ist dieser als Urlaubslohn fortzuzahlen. Ist nach § 30 Abs. 6 ein Gesamtpauschalzuschlag vereinbart, tritt dieser an die Stelle des Zuschlags nach Absatz 2 Buchst. b. Ist nach § 30 Abs. 6 ein Pauschalloon oder ein Pauschalzuschlag vereinbart, tritt dazu ein Zuschlag in sinn-gemäßer Anwendung des Absatzes 2 Buchst. b, soweit die dort genannten Lohnbestandteile nicht in dem Pauschalloon oder in dem Pauschalzuschlag enthalten sind.

(5) Der Arbeiter, der im leistungsgebundenen Lohnverfahren im Sinne des § 21 Abs. 6 arbeitet, erhält anstelle des Lohnes nach Absatz 2 für jede Stunde, die er dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit zu arbeiten hätte, den Lohn einschließlich der Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. a bis f, mit Ausnahme des Zeitzuschlages für Mehrarbeit, sowie der Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge (§ 29), der im Durchschnitt in dem letzten abgerechneten Lohnzeitraum (§ 31 Abs. 1) gezahlt worden ist, mit Ausnahme derjenigen Entschädigungen, die einen Aufwand abgelten. Der Durchschnitt errechnet sich aus dem Lohn einschließlich der Zuschläge nach Satz 1, der in dem letzten abgerechneten Lohnzeitraum (§ 31 Abs. 1) gezahlt worden ist, geteilt durch die Zahl der dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) entlohten Arbeitsstunden. Sind nach Ablauf des letzten abgerechneten Lohnzeitraums (§ 31 Abs. 1) allgemeine Lohnerhöhungen eingetreten, erhöht sich der Lohn einschließlich der Zuschläge nach Satz 1 um den Vomhundertsatz der allgemeinen Lohnerhöhung.

(6) Bei dem nicht vollbeschäftigten Arbeiter tritt die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit an die Stelle der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15.

(7) Der Erholungsurlaub des Arbeiters, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Woche verteilt ist (Fünftage-woche), beträgt

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
nach vollendetem 30. Lebensjahr	29 Arbeitstage,
nach vollendetem 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

(8) Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der 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 7 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 7 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.

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

(10) 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 § 55 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 62 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 § 55 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.

(11) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Arbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 62) oder infolge Erreichens der Altersgrenze (§ 63) aus dem Arbeitsverhältnis aus, 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 10 Satz 1 zu vermindern ist.

(12) Vor Anwendung der Absätze 10 und 11 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX zusammenzurechnen.

(13) Bruchteile von Urlaubstagen werden - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Absatz 8 Unterabs. 5 bleibt unberührt.

(14) Im Falle von Zeitunterschreitungen (§ 15 Abs. 1) kann der Arbeiter 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 Arbeiter oder für bestimmte Gruppen von Arbeitern einheitlich festgelegt ist, und nicht, soweit der Urlaub üblicherweise durch arbeitsfreie Zeiträume als abgegolten gilt.

Protokollnotiz zu Absatz 3 Unterabs. 2:

Dem Beginn des Urlaubs stehen gleich

- a) ein freier Tag nach § 15 a,
- b) der Zeitpunkt, von dem an nach § 42 Krankenbezüge zu zahlen sind,
- c) der Erste des Kalendermonats, nach dem die Zuwendung nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter zu bemessen ist.

§ 48 a

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nacharbeit

(1) Der Arbeiter, 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 dabei in einem Urlaubsjahr in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält Zusatzurlaub.

Unterabsatz 1 gilt auch, wenn Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

(2) Der Zusatzurlaub nach Absatz 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der Fünftageweche	bei der Sechstageweche	im Urlaubsjahr
an mindestens		
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

§ 48 Abs. 8 Unterabs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Der Arbeiter, der die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (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 Arbeiter, der die Voraussetzungen der Absätze 1 und 3 nicht erfüllt, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für den Arbeiter, 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 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 Arbeitern 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 Arbeiters 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. 8 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 den Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

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

(11) Die Absätze 1 bis 10 gelten nicht für Arbeiter, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 10 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

§ 49¹**Zusatzurlaub**

(1) Der Arbeiter, der unter erheblicher Gefährdung der Gesundheit arbeitet, erhält, sofern er diese Arbeiten während des Urlaubsjahres mindestens sechs Monate überwiegend verrichtet, einen Zusatzurlaub.

(2) Die als gesundheitsgefährdend im Sinne des Absatzes 1 geltenden Arbeiten sowie die Höhe des Zusatzurlaubs werden besonders geregelt.

(3) ...

(4) Der Arbeiter mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit, um mindestens 25 und weniger als 50 v. H. erhält einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

(5) Zusatzurlaub 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.

Für die Anwendung des Unterabsatzes 1 gilt § 48 Abs. 8 und 10 bis 13 entsprechend.

§ 50

Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Der Arbeiter darf während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit nicht ausüben. Übt er eine solche Tätigkeit aus, verliert er den Anspruch auf Urlaubslohn für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 51

Wartezeit

Der Urlaubsanspruch kann erstmals nach einer Wartezeit von sechs Monaten, bei Jugendlichen von drei Monaten, die bei dem Arbeitgeber zurückgelegt sein muß, geltend gemacht werden, es sei denn, daß der Arbeiter vorher ausscheidet. Vor der Einstellung im laufenden Urlaubsjahr bei dem Arbeitgeber verbrachte Zeiten sind auf die Wartezeit anzurechnen.

§ 52

Anrechnungsvorschriften

(1) Der Urlaub, der für dasselbe Urlaubsjahr von einem anderen Arbeitgeber gewährt oder abgegolten worden ist oder abzugelten ist, wird auf die Urlaubsdauer angerechnet.

1 § 49 Abs. 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

(2) Erkrankt der Arbeiter während des Urlaubs, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Arbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 42 a Abs. 1 gilt entsprechend. Der Arbeiter hat sich jedoch nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiedereinstellung der Arbeitsfähigkeit zunächst dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird dann erneut festgesetzt.

§ 53¹

Erfüllung des Urlaubsanspruchs

(1) 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.

Läuft die Wartezeit (§ 51) 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.

(2) Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann der Urlaub in zwei Abschnitte geteilt werden. Auch auf Wunsch des Arbeiters ist eine Teilung des Urlaubs möglich, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen. Ein Urlaubsteil soll so bemessen sein, daß der Arbeiter mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

(3) Wann der Arbeiter den Urlaub nehmen kann, wird durch den Urlaubsplan bestimmt, der zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres aufzustellen ist.

Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeiter dies im Anschluß an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 42 Abs. 1 Unterabs. 2) verlangt.

§ 54

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 (§ 56 Abs. 1) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 62) endet oder

¹ 53 Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Januar 2003 (KABl. S. 37) mit Wirkung ab 1. Februar 2003.

wenn das Arbeitsverhältnis nach § 62 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 zum Ruhen kommt.

Ist dem Arbeiter wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Arbeiter das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Arbeiter nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 48 Abs. 11 Satz 1 noch zustehen würde.

(2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag wird der Urlaubslohn ggf. zuzüglich des Sozialzuschlags gezahlt, der dem Arbeiter für einen Urlaubstag in dem Kalendermonat, in dem er ausgeschieden ist, zugestanden hätte.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Arbeiter in unmittelbarem Anschluß in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes nach § 2 Abs. 2 BAT-KF oder zu einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Sinne des § 40 Nr. 3 Satz 2 Buchst. a übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

§ 55

Sonderurlaub

(1) Arbeitern ist auf Antrag Sonderurlaub ohne Lohnfortzahlung 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 oder 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.

(2) Sonderurlaub ohne Lohnfortzahlung 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 § 6. 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 Arbeitern und dem Arbeitgeber soll von beiden Seiten aufrecht erhalten werden, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern.

Beurlaubten Arbeitern 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 Arbeitern aus Anlaß der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht gewährt.

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

Protokollnotiz:

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

Abschnitt IX

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 56

Beendigung durch Auflösungsvertrag und Fristablauf

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).
- (2) Das Arbeitsverhältnis, das für eine kalendermäßig bestimmte Frist eingegangen ist, endet durch Zeitablauf.
- (3) Das Arbeitsverhältnis, dessen Dauer nach seinem Zweck bestimmt ist oder das befristet bis zum Eintritt eines bestimmten Ereignisses eingegangen ist, endet mit Erreichen des Zweckes bzw. mit dem Eintritt des Ereignisses. Der Arbeitgeber soll den Arbeiter angemessene Zeit vorher auf den Zeitpunkt der Beendigung der Arbeit hinweisen.

§ 57¹

Ordentliche Kündigung

- (1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses und für Arbeiter unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluß.
- (2) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr	einen Monat zum Monatsschluß,
nach einer Beschäftigungszeit	
von mehr als einem Jahr	sechs Wochen,
von mindestens fünf Jahren	drei Monate,
von mindestens acht Jahren	vier Monate,
von mindestens zehn Jahren	fünf Monate,
von mindestens zwölf Jahren	sechs Monate
zum Schluß eines Kalendervierteljahres.	
- (3) Wird der Arbeiter 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

¹ § 57 Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Juni 2002 (KABl. S. 253) mit Wirkung ab 1. Oktober 2002.

30. September 2002 gültigen Bestimmungen für nebenberuflich oder geringfügig beschäftigte kirchliche 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 ist.

§ 58

Ausschluß der ordentlichen Kündigung

Nach einer Beschäftigungszeit (§ 6) von mehr als 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis des Arbeiters, der das 40. Lebensjahr vollendet hat, durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden.

§ 59

Außerordentliche Kündigung

(1) Der Arbeitgeber und der Arbeiter 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 wichtiger Grund gilt insbesondere der Austritt des Arbeiters aus der evangelischen Kirche.

(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.

§ 60

Änderungskündigung

(1) Zur Änderung kann der Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Wochenschluß gekündigt werden. Lehnt der Arbeiter die Fortsetzung seiner Tätigkeit zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist als gelöst.

(2) Absatz 1 gilt auch für den Arbeiter, dem nach § 58 nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden kann, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse, insbesondere Arbeitsmangel oder Umbesetzung von Arbeitsplätzen aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen nachweisbar unmöglich machen. Die Kündigungsfrist im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 beträgt sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Nach Wegfall der Gründe, die die Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen unmöglich gemacht haben, ist der Arbeiter bevorzugt wieder zu diesen Vertragsbedingungen zu beschäftigen.

§ 61¹**Schriftform der Kündigung**

Kündigungen – auch außerordentliche – bedürfen der Schriftform. Der Kündigungsgrund soll in dem Kündigungsschreiben angegeben werden; § 59 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

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

(1) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, daß der Arbeiter erwerbsgemindert ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, wenn der Arbeiter eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Der Arbeiter 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 Falle 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 Arbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert, 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 Arbeiter das Gutachten des Arztes bekanntgegeben worden ist.

(2) Erhält der Arbeiter keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Arbeiters nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist, des unkündbaren Arbeiters nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen für den rentenversicherten Arbeiter mit der Zustellung des Rentenbescheides, im übrigen mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Arztes an den Arbeiter. Der Arbeiter 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.

1 § 61 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

2 § 62 Abs. 1 und 2 geändert, Abs. 3 eingefügt, ehemaliger Abs. 3 umbenannt in Abs. 4 und neugefasst, Abs. 3a aufgehoben, ehemaliger Abs. 4 umbenannt in Abs. 5 und geändert, ehemaliger Abs. 5 umbenannt in Abs. 6 durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Arbeiter, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Arbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

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

(5) Wird ein Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 oder 2 infolge verminderter Erwerbsfähigkeit geendet hat, wieder eingestellt, ist mit ihm ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag zu schließen. Dieses Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluß gekündigt werden. § 37 Abs. 2 sowie die §§ 57 und 58 werden nicht angewendet.

Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für den Arbeiter, der bei der Einstellung teilweise erwerbsgemindert ist.

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

§ 63

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

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

(2) Soll der Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist mit ihm ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In diesem Arbeitsvertrag ist der Zeitpunkt zu bestimmen, zu welchem das Arbeitsverhältnis spätestens endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Im übrigen kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluß gekündigt werden. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden, jedoch darf kein niedrigerer Lohn vereinbart werden als der Lohn der Lohngruppe, die der Tätigkeit des Arbeiters in dem neuen Arbeitsverhältnis entspricht. Die §§ 37, 57 und 58 werden nicht angewendet.

(3) Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer anderen Altersversorgung noch nicht gegeben, und ist der Arbeiter noch voll leistungsfähig, soll er bis zum Eintritt der Voraussetzungen weiter beschäftigt werden, im allgemeinen jedoch nicht über drei Jahre hinaus.

§ 64

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeiter außer den Bescheinigungen auf Grund der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ein Zeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung auszustellen. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf Leistung und Führung zu erstrecken.

**Abschnitt X
Übergangsgeld**

§ 65

Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld

- (1) Der Arbeiter, der am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - a) das einundzwanzigste Lebensjahr vollendet und
 - b) in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von mindestens zwei Jahren bei dem Arbeitgeber gestanden hat,erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.
- (2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn
 - a) der Arbeiter das Ausscheiden selbst verschuldet hat,
 - b) der Arbeiter selbst gekündigt hat,
 - c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag beendet ist,
 - d) der Arbeiter eine Abfindung auf Grund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
 - e) der Arbeiter 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 Arbeiter eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte,
 - h) dem Arbeiter 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 Arbeiter 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 diesen Tarifvertrag 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 Buchst. b und c wird Übergangsgeld gewährt, wenn

1. der Arbeiter 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 Arbeiterin außerdem wegen
 - a) Schwangerschaft,
 - b) Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(4) Geht der Arbeiter innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 67 Abs. 1), ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieser Zeit eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an nicht mehr zu, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können.

§ 66¹

Bemessung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen ununterbrochenen Beschäftigungszeit (§ 6) einen Wochenlohn, höchstens jedoch das Sechzehnfache eines Wochenlohnes.

(2) Wochenlohn im Sinne des Absatzes 1 ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des vor dem Tage des Ausscheidens zustehenden Monatstabellenlohnes, vervielfacht mit der Zahl der Arbeitsstunden, die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) gearbeitet und entlohnt worden sind, zuzüglich des anteiligen Sozialzuschlages. Steht am Tage vor dem Ausscheiden kein Lohn zu, wird das Übergangsgeld so bemessen, als ob der Arbeiter an diesem Tage gearbeitet hätte.

(3) Als Unterbrechung gilt jeder Zeitraum von mindestens einem Werktag, in dem ein Arbeitsverhältnis nicht bestanden hat. Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn der Arbeiter in dem zwischen zwei Arbeitsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank gewesen ist oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

(4) Ist dem Arbeiter schon einmal Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt worden, bleibt die davor liegende Beschäftigungszeit bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.

¹ § 66 Abs. 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. September 1998 (KABl. S. 327) mit Wirkung ab 1. Januar 1999

(5) Werden dem Arbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 65 Abs. 2 Buchst. i fallen, oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt oder hätte der Arbeiter, der nicht unter § 65 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, 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 Unterabsatzes 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) Blindenhilfe nach § 67 des Bundessozialhilfegesetzes,
- h) Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 65 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 EStG oder des § 4 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 BKGG sowie Kindergeld auf Grund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder auf Grund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG.

§ 67¹

Auszahlung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am Zahltag (§ 31 Abs. 2) gezahlt, erstmalig in dem auf das Ausscheiden folgenden Monat. Je vier Wochenbeträge werden zu einem monatlichen Teilbetrag zusammengefaßt. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. Vor der Zahlung hat der Arbeiter anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 66 Abs. 5 er erhält. Ferner hat er zu versichern, daß er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

(2) Beim Tode des Arbeiters wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder an die Kinder, für die dem Arbeiter Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat

¹ § 67 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.

oder ohne Berücksichtigung der §§ 64, 65 EStG oder der §§ 3, 4 BKGK 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 2:

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

Abschnitt XI

Sonstige Vorschriften

§ 68

Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Inwieweit die Mitarbeitervertretung bei der Durchführung des Tarifvertrages beteiligt wird, regelt sich nach den jeweils geltenden Vorschriften des Mitarbeitervertretungsrechts.

§ 69

Dienstwohnungen oder Werkdienstwohnungen

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

§ 70

Schutzkleidung

Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze des Arbeiters gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Schutzkleidung muß geeignet und ausreichend sein.

§ 71

Dienstkleidung

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

§ 72

Ausschlußfrist

Ansprüche aus Arbeitsverträgen, die sich nach diesem Tarifvertrag und den ihn ergänzenden Arbeitsrechtsregelungen bestimmen, müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden, soweit nicht durch besondere Arbeitsrechtsregelung etwas anderes bestimmt ist.

Abschnitt XII**Übergangs- und Schlußvorschriften**

§ 73

(wird nicht angewendet)

§ 74

Übergangsvorschriften

(1) Soweit in anderen Arbeitsrechtsregelungen auf den MTL II-KF Bezug genommen wird oder der Hinweis „MTB II/MTL II“ enthalten ist, tritt dieser Tarifvertrag an dessen Stelle; entsprechendes gilt für Bezugnahmen auf einzelne Vorschriften des MTL II-KF.

Das Lohngruppenverzeichnis zum MTL II-KF erhält die Bezeichnung „Lohngruppenverzeichnis zum MTArb-KF – LGrV.MTArb-KF“. In seinem Abschnitt A Nr. 3 Abs. 4 und Nr. 5 Abs. 2 Satz 3 Buchst. b und Satz 4 Buchst. a bis c und e sowie Abs. 3 Satz 2, 4 und 5 wird jeweils die Bezeichnung „MTL II-KF“ durch die Bezeichnung „MTArb-KF“ ersetzt. In seinem Abschnitt A Nr. 5 Abs. 2 Satz 4 Buchst. f werden nach der Angabe „§ 54 a MTL II-KF“ die Worte „in der bis zum 30. September 1996 gültigen Fassung“ eingefügt.

(2) Soweit bei der Durchführung dieses Tarifvertrages Lohnbestandteile für Arbeitsleistungen aus Lohnzeiträumen des Vorjahres maßgebend sind, gelten diese Arbeitsleistungen auf der Grundlage des MTL II-KF als auf der Grundlage dieses Tarifvertrages erbracht.

§ 75

Bekanntmachung des MTArb-KF

Der MTArb-KF wird vom Arbeitgeber an einer geeigneten Stelle ausgelegt oder den Arbeitern in sonstiger geeigneter Weise zugänglich gemacht.

§ 76

Inkrafttreten

...

Lohngruppenverzeichnis zum MTArb-KF

(LGrV MTArb-KF)

A. Vorbemerkungen

1. Personenbezeichnung

Soweit für die Bezeichnung der Mitarbeiter die männliche Form oder die weibliche Form gewählt ist, gilt diese Bezeichnung in gleicher Weise für Mitarbeiter des jeweils anderen Geschlechts.

2. Eingruppierung in die Lohngruppen²

(1) Für die Eingruppierung in die Lohngruppen ist die mit mindestens der Hälfte der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auszuübende Tätigkeit maßgebend, soweit sich aus den Tätigkeitsmerkmalen nichts anderes ergibt.

(2) Ist bei unveränderter Tätigkeit die Eingruppierung in eine höhere Lohngruppe von der Vollendung eines Lebensjahres, von einem Zeitablauf, von der Erfüllung einer Bewährungszeit bzw. der Zeit einer Tätigkeit oder von dem Bestehen einer Prüfung abhängig, so wird der Arbeiter in die höhere Lohngruppe mit Beginn des Lohnzeitraumes eingruppiert, in den das maßgebende Ereignis fällt. Maßgebendes Ereignis für einen Zeitablauf oder für die Erfüllung einer Bewährungszeit bzw. der Zeit einer Tätigkeit ist der dem Zeitablauf oder dem Ablauf der Bewährungszeit folgende Tag.

1 Anlage 1 angefügt durch Beschluß der Kirchenleitung vom 31. Mai 1979 (KABl. S. 123), Überschrift neu gefaßt durch Arbeitsrechtsregelung vom 15. August 1980 (KABl. 1981 S. 115), Abschnitt A Nr. 4 Abs. 2 neu gefaßt, Abschnitt B geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Februar 1981 (KABl. S. 116). Die Anlage 3 war ursprünglich Anlage 2 zu § 5 Abs. 1 der Richtlinien für die Regelung des Dienstrechts kirchlicher Arbeiter (vereinfachte Form) vom 21. November 1968 (KABl. S. 205); Abschnitt A wurde geändert, Abschnitt B neu gefaßt durch Bekanntmachung des Landeskirchenamtes vom 12. November 1976 (KABl. S. 234), Abschnitt A Nr. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 3 neu gefaßt, Unterabs. 2 Buchstabe e geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 6. März 1987 (KABl. S. 139), Nr. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 3 geändert, Abs. 3 neu gefaßt durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. Januar 1988 (KABl. S. 30), Nr. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 3 geändert, Buchstabe e angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 28. Februar 1990 (KABl. S. 113), Abschnitt A geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. April 1991 (KABl. S. 158), neu gefaßt durch Arbeitsrechtsregelung vom 13. Juni 1991 (KABl. S. 170), Nr. 5 Abs. 2 und 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 221), Abschnitt A Nr. 2 Abs. 2 geändert, Abs. 3 eingefügt, Nr. 3 geändert, Nr. 4 Abs. 1 geändert, Abs. 2 eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. Dezember 1992 (KABl. 1993 S. 93), Nr. 5 Abs. 3 neu gefaßt durch Arbeitsrechtsregelung vom 25. Mai 1994 (KABl. S. 223) mit Wirkung ab 1. Mai 1994, Nr. 3 und 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. August 1995 (KABl. S. 247) mit Wirkung vom 1. November 1995, Nr. 3 Abs. 1 neu gefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 6. Dezember 2001 (KABl. 2002 S. 29) mit Wirkung ab 1. Januar 2002), Nr. 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002, Nr. 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. Juni 2002 (KABl. S. 253) mit Wirkung ab 1. Oktober 2002.

2 **Überleitungsvorschriften:** Für Arbeiter, die am 30. September 1990 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 1. Oktober 1990 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt folgendes:

1.	Es werden übergeleitet Arbeiter der Lohngruppe	in die Lohngruppe
II		1
III		2
IV		2 a
V		3
VI		4
VII		5
VIII		6
VIII a		7
IX		8

3. Ergänzungslieferung 6.03

(3) Wird ein Arbeiter, der im Wege des Bewährungs- oder Zeitaufstiegs in eine Zwischen-Lohngruppe („a-Lohngruppe“) aufgestiegen ist, nach dem Aufstieg in eine andere Fallgruppe der Grund-Lohngruppe umgruppiert, die keinen Aufstieg in Zwischen-Lohngruppe, jedoch einen Aufstieg in eine höhere Lohngruppe vorsieht, verbleibt es beim Lohn aus der Zwischen-Lohngruppe bis zum Wirksamwerden des Aufstiegs in die höhere Lohngruppe. Dies gilt entsprechend, wenn der Arbeiter bei der Umgruppierung die Voraussetzungen für die Eingruppierung in die Zwischen-Lohngruppe noch nicht erfüllt hat, sie aber bei Verbleiben in der bisherigen Fallgruppe vor dem Wirksamwerden des neuen Bewährungs- bzw. Zeitaufstiegs erfüllt hätte.

(4) Arbeiter, die in einer oder mehreren Lohngruppen unter „Besondere Tätigkeitsmerkmale“ oder „Bewährungs-/Zeitaufstieg“ aufgeführt sind, können nicht nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert werden.

(5) Wird ein Arbeiter mit zwei regelmäßig nebeneinander zu verrichtenden, in keinem sachlichen Zusammenhang stehenden und verschiedenen Lohngruppen angehörenden Arbeiten beschäftigt, so erhält er, wenn nicht die Tätigkeit der höheren Lohngruppen überwiegt, für jede Tätigkeit den Lohn der ihr entsprechenden Lohngruppe. In diesem Falle kann im Arbeitsvertrag ein Mischlohn vereinbart werden, der der durchschnittlichen Beschäftigung in den einzelnen Lohngruppen entspricht.

(6) Wird einem Arbeiter in anderen als in Vertretungsfällen vorübergehend eine andere, höher zu bewertende Tätigkeit, die mindestens die Hälfte der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausmacht, für mehr als zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage übertragen, so erhält er für die Dauer dieser Tätigkeit vom ersten Tage an

- a) bei Übertragung einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit den Lohn der ihr entsprechenden Lohngruppe,
- b) bei Übertragung einer angestelltenversicherungspflichtigen Tätigkeit eine Zulage von 10 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 seiner Lohngruppe bzw. von 10 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 seiner Lohngruppe.

3. Zulage für Vorarbeiter

(1) Die Arbeiter, die zu Vorarbeitern von Arbeitern der Lohngruppen 2 a bis 3 a oder von Angestellten der Vergütungsgruppen BA 1 oder BA 2 bestellt sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine Zulage von 8 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der Lohngruppe 2 a bzw. von 8 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Stufe 1 der Lohngruppe 2 a.

Die Arbeiter, die zu Vorarbeiten von Arbeiten mindestens der Lohngruppe 4 bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine Zulage von 12 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 4 der Lohngruppe 4 bzw. von 12 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Stufe 4 der Lohngruppe 4.

Wird die Bestellung zum Vorarbeiter widerrufen, so wird die Vorarbeiterzulage für die Dauer von zwei Wochen weitergezahlt, es sei denn, daß die Bestellung von vornherein für eine bestimmte Zeit erfolgt ist.

(2) Vorarbeiter sind Arbeiter, die durch schriftliche Verfügung zu Gruppenführern von Arbeitern bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. Die Gruppe muß aus dem Vorarbeiter und mindestens zwei Arbeitern bestehen. Zur Arbeit zugeweilte Insassen von Anstalten und Heimen sowie Firmenarbeiter rechnen wie entsprechende Arbeiter. Auszubildende nach der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden (AzubiO)¹ können im dritten Ausbildungsjahr als Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 gerechnet werden.

(3) Arbeiter, bei denen die Aufsichtsfunktion zum Inhalt ihrer Tätigkeit gehört, sind nicht Vorarbeiter im Sinne dieser Vorschrift.

(4) Bei der Sicherung des Lohnbestandes nach § 37 Abs. 1 MTArb-KF gilt die Vorarbeiterzulage als Bestandteil des Tabellenlohnes.

4. Ausbildungen

(1) Anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne des Lohngruppenverzeichnisses sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe.

(2) Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

(3) Arbeiter, die in den Lohngruppen 3 bis 9 nur mit der Berufsbezeichnung des anerkannten Ausbildungsberufes aufgeführt sind, sind Arbeiter mit einer entsprechenden abgeschlossenen Ausbildung nach Lohngruppe 3 Nr. 1 bzw. nach Lohngruppe 4 Nr. 1.

(4) Der Besitz eines Handwerksmeisterbriefes, eines Industriemeisterbriefes oder eines Meisterbriefes in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf ist ohne Einfluß auf die Einreihung.

(5) Zu den Arbeitern mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren gehören auch die Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 2 mit verwaltungseigener Prüfung.

(6) Kesselwärterprüfungen sind die nach den Richtlinien des früheren Reichswirtschaftsministers vom 25. August 1936 bzw. nach den vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung bekanntgegebenen Richtlinien über Ausbildungslehrgänge für Kesselwärter vom 7. November 1967 (Arbeitsschutz Nr. 11/1967 S. 262) bzw. Richtlinien über die Ausbildung von Kesselwärmern vom 24. Januar 1984 (BArbBl. Nr. 14/1985 S. 89) abgelegten Prüfungen sowie die Prüfungen, die nach gleichwertigen Lehrgängen vor Prüfungsausschüssen der Dampfkesselüberwachungsvereine oder vor anderen von Industrie und Gewerbe anerkannten Prüfungsausschüssen abgelegt worden sind.

1 Nr. 870.

5. Erfüllung einer Bewährungszeit

(1) Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn sich der Arbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden die Zeiten angerechnet, während derer der Arbeiter in gleicher Berufstätigkeit in einer höheren Lohngruppe eingruppiert war.

(2) Die Bewährungszeit bzw. die Zeit einer Tätigkeit muß ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich. Unabhängig hiervon sind ferner unschädlich Unterbrechungen

- a) wegen Ableistung des Grundwehrdienstes und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz,
- b) wegen Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 42 Abs. 1 MTArb-KF,
- c) bei den regelmäßig wiederkehrenden Unterbrechungen bei Saisonarbeitern,
- d) wegen der Schutzfristen und wegen Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz¹,
- e) wegen Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz² und einer Beurlaubung nach der Ordnung über die Beurlaubung in besonderen Fällen,
- f) wegen einer vom Wehrdienst befreienden Tätigkeit als Entwicklungshelfer bis zu zwei Jahren.

Die Zeiten der Unterbrechung werden auf die Bewährungszeit nicht angerechnet, mit Ausnahme der Zeiten

- a) einer Arbeitsbefreiung nach § 33 MTArb-KF,
- b) eines Arbeitsausfalles oder eines Arbeitsversäumnisses im Sinne des § 35 MTArb-KF oder der Sonderregelungen hierzu,
- c) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 42 Abs. 1 MTArb-KF bis zu 26 Wochen, in den Fällen des § 42 Absatz 4 Unterabsatz 3 bis zu 28 Wochen,
- d) einer Kur im Sinne des § 42 a MTL II-KF in der bis zum 31. Oktober 1995 geltenden Fassung einschließlich einer sich etwa anschließenden ärztlich verordneten Schonungszeit,
- e) eines Urlaubs nach den §§ 48, 48 a und 49 MTArb-KF und nach dem SGB IX,
- f) eines Sonderurlaubs nach § 54 a MTL II-KF in der bis 30. September 1996 gültigen Fassung, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat,
- g) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz.

1 Nr. 825.

2 Nr. 671.

(3)¹Bewährungszeiten bzw. Zeiten einer Tätigkeit, in denen der Arbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters beschäftigt war, werden voll angerechnet.

B. Lohngruppen²

Lohngruppe 1³

Lohngruppe 1 a

Lohngruppe 2

Lohngruppe 2 a

- 1 Allgemeine Tätigkeitsmerkmale
 - 1.1 Angelernte Arbeiter (Arbeiter mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern)

Beispiel:

 - 1.1.1 Laboratoriumsgehilfen, soweit nicht höher eingereiht
 - 1.2 (gestrichen)
- 2 Besondere Tätigkeitsmerkmale
 - 2.1 Arbeiter im Gesundheitswesen an Verbrennungsöfen, soweit nicht höher eingereiht
 - 2.2 Friedhofsarbeiter, soweit nicht höher eingereiht
 - 2.3 Gartenarbeiter, soweit nicht höher eingereiht
 - 2.4 Kesselwärter (Heizer), soweit nicht höher eingereiht

1 Übergangsvorschrift:

Für die Dauer des über den 30. April 1994 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses bleiben die vor dem 1. Mai 1994 erreichte Beschäftigungszeit nach § 6 MTL II-KF sowie die Bewährungszeit bzw. die Zeit einer Tätigkeit nach Abschnitt A Nr. 5 Abs. 3 LGrV. MTL II-KF unberührt. Abweichend von Satz 1 werden auf Antrag des Arbeiters Beschäftigungszeiten, Bewährungszeiten bzw. Zeiten einer Tätigkeit nach dem 31. Dezember 1987 nach § 3 MTL II-KF bzw. nach Abschnitt A Nr. 5 LGrV. MTL II-KF in der ab 1. Mai 1994 geltenden Fassung ab 1. Mai 1994 berücksichtigt, wenn dies für den Arbeiter günstiger ist. Der Antrag ist spätestens bis zum 31. Dezember 1994 (Ausschlußfrist) schriftlich zu stellen. Ansprüche, die vom Arbeitgeber anerkannt worden sind, bleiben unberührt; Ansprüche, die schriftlich geltend gemacht worden sind oder nach dem 30. April 1994 geltend gemacht werden, sind gemäß § 72 MTL II zu erfüllen.

2 Abschnitt B neugefaßt durch Arbeitsrechtsregelung vom 13. Juni 1991 (KABl. S. 170), Lohngruppen 1, 1 a und 2 gestrichen, Lohngruppen 3 und 3 a geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 363) mit Wirkung ab 1. Januar 2002.

3 Übergangsvorschrift (redaktionell überarbeitet):

Für Arbeiterinnen und Arbeiter mit einem Lohn nach den Bestimmungen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTArb-KF, die durch die Arbeitsrechtsregelung vom 5. Oktober 2001 (KABl. S. 363) mit Wirkung ab 1. Januar 2002 gestrichen wurden, gilt, wenn sie am 31. Dezember 2001 in einem Arbeitsverhältnis nach dem MTArb-KF und den ihn ergänzenden Arbeitsrechtsregelungen stehen und am 1. Januar 2002 weiterbeschäftigt werden, ab 1. Januar 2002 folgendes:

1. Sie sind Angestellte in einem Arbeitsverhältnis nach dem BAT-KF und den ihn ergänzenden Arbeitsrechtsregelungen. Die bisher in den Lohngruppen 1 oder 1 a eingruppierten Arbeiterinnen und Arbeiter sind in der Vergütungsgruppe BA 1 eingruppiert. Die bisher in der Lohngruppe 2, 2a oder 3 eingruppierten Arbeiterinnen und Arbeiter sind in der Vergütungsgruppe BA 2 eingruppiert.
2. (Regelungen zur Zahlung einer Ausgleichszulage; siehe KABl. 2001 S. 366).

Lohngruppe 3

- 1 Allgemeine Tätigkeitsmerkmale
 - 1.1 Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden
 - 1.2 Angelernte Arbeiter der Lohngruppe 2 a Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann

Beispiel:
 - 1.2.1 Garten- und Friedhofsarbeiter, die gärtnerische Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem angelehrten Arbeiter verlangt werden kann, z. B. Formschneiden von Bäumen, Hecken und Sträuchern, selbständige Bepflanzung von Parterreanlagen, selbständige Versuchsarbeiten nach besonderer Weisung
- 2 Besondere Tätigkeitsmerkmale
 - 2.1 Fahrer von Traktoren, soweit nicht höher eingereicht
 - 2.2 Friedhofsarbeiter, die selbständig auf Friedhöfen ohne Friedhofsaufseher arbeiten
 - 2.3 Garten-, landwirtschaftliche und Friedhofsarbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Rasenmähern) führen
 - 2.4 Garten-, landwirtschaftliche und Friedhofsarbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Maschinen) führen und warten sowie kleinere Reparaturen selbständig ausführen, soweit nicht höher eingereicht
 - 2.5 Kesselwärter (Heizer) mit Kesselwärterprüfung an großen Anlagen, soweit nicht höher eingereicht
 - 2.6 Sektionsgehilfen, soweit nicht höher eingereicht
- 3 Bewährungs-/Zeitaufstieg
 - 3.1 (gestrichen)
 - 3.2 Arbeiter der Lohngruppe 2 a Nr. 1.1, 2.1 und 2.4 nach dreijähriger Bewährung in der jeweiligen Tätigkeit in Lohngruppe 2 a
 - 3.3 (gestrichen)
 - 3.4 Friedhofsarbeiter nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit in Lohngruppe 2 a oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung
 - 3.5 Gartenarbeiter nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit in Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung

Lohngruppe 3 a

- 1 und 2 (nicht besetzt)
- 3 Bewährungs-/Zeitaufstieg
- 3.1 Arbeiter der Lohngruppe 3 Nr. 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 3.2, 3.4 und 3.5 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe der Lohngruppe 3

Lohngruppe 4

- 1 Allgemeine Tätigkeitsmerkmale
 - 1.1 Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden
 - 1.2 Arbeiter, die nach einer mindestens dreijährigen ununterbrochenen Beschäftigung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren und nach Vollendung des 21. Lebensjahres eine verwaltungseigene Prüfung erfolgreich abgelegt haben und eine entsprechende Tätigkeit ausüben
 - 1.3 Arbeiter der Lohngruppe 3 Nr. 1.1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann
- 2 Besondere Tätigkeitsmerkmale
 - 2.1 Desinfektoren mit abgelegter Prüfung, soweit nicht höher eingereicht
 - 2.2 Gartenarbeiter mit gärtnerischem, landwirtschaftlichem oder Waldfacharbeiterbrief
 - 2.3 Kesselwärter (Heizer) mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung als Zentralheizungs- und Lüftungsbauer oder in einem artverwandten anerkannten metallverarbeitenden oder in einem anerkannten elektrotechnischen Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren an großen Anlagen
 - 2.4 Landwirtschaftliche Arbeiter mit gärtnerischem, landwirtschaftlichem oder Waldfacharbeiterbrief
- 3 Bewährungs-/Zeitaufstieg
 - 3.1 Arbeiter der Lohngruppe 3 Nr. 1.1 und 2.6 nach dreijähriger Bewährung in der jeweiligen Tätigkeit in Lohngruppe 3
 - 3.2 Arbeiter der Lohngruppe 3 Nr. 2.4 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - 3.3 Arbeiter der Lohngruppe 3 Nr. 2.5 nach dreijähriger Berufserfahrung
 - 3.4 Laboratoriumsgehilfen nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit in Lohngruppe 3

Lohngruppe 4 a

- 1 und 2 (nicht besetzt)
- 3 Bewährungs-/Zeitaufstieg
- 3.1 Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1.3, 3.1, 3.2 und 3.3 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe der Lohngruppe 4

Lohngruppe 5

- 1 Allgemeines Tätigkeitsmerkmal
- 1.1 Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1.1 und 1.2, die hochwertige Arbeiten verrichten
Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann
Beispiele:
 - 1.1.1 Bandagisten, soweit nicht höher eingereicht
 - 1.1.2 Orthopädiemechaniker, soweit nicht höher eingereicht
- 2 nicht besetzt
- 3 Bewährungs-/Zeitaufstieg
- 3.1 Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3 und 2.4 nach dreijähriger Bewährung in der jeweiligen Tätigkeit in Lohngruppe 4

Lohngruppe 5 a

- 1 und 2 (nicht besetzt)
- 3 Bewährungs-/Zeitaufstieg
- 3.1 Arbeiter der Lohngruppe 5 Nr. 3.1 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Lohngruppe 6

- 1 Allgemeines Tätigkeitsmerkmal
- 1.1 Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1.1 und 1.2, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten
Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern
- 2 Besonderes Tätigkeitsmerkmal
- 2.1 Bandagisten und Orthopädiemechaniker mit Ausbildung nach Lohngruppe 4 Nr. 1.1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem Bandagisten bzw. Orthopädiemechaniker üblicherweise verlangt werden kann, soweit nicht höher eingereicht

3 Bewährungs-/Zeitaufstieg

- 3.1 Arbeiter der Lohngruppe 5 Nr. 1.1 nach dreijähriger Bewährung in der jeweiligen Tätigkeit in Lohngruppe 5

Lohngruppe 6 a

1 und 2 (nicht besetzt)

3 Bewährungs-/Zeitaufstieg

- 3.1 Arbeiter der Lohngruppe 6 Nr. 3.1 nach vierjähriger Tätigkeit in Lohngruppe 6

Lohngruppe 7

1 und 2 (nicht besetzt)

3 Bewährungs-/Zeitaufstieg

- 3.1 Arbeiter der Lohngruppe 6 Nr. 1.1 und 2.1 nach dreijähriger Bewährung in der jeweiligen Tätigkeit in Lohngruppe 6

Lohngruppe 7 a

1 und 2 (nicht besetzt)

3 Bewährungs-/Zeitaufstieg

- 3.1 Arbeiter der Lohngruppe 7 Nr. 3.1 nach vierjähriger Tätigkeit in Lohngruppe 7

Lohngruppe 8

1 (nicht besetzt)

2 Besonderes Tätigkeitsmerkmal

- 2.1 Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1.1, die sich dadurch aus der Lohngruppe 6 herausheben, daß sie besonders schwierige Instandsetzungsarbeiten an komplizierten medizinischen Geräten (z. B. an elektrischen Überwachungsanlagen auf Intensivstationen oder in Operationsräumen zur Messung von Temperaturen, Blutdruck, Atmung – sog. elektronische Krankenschwestern –, an komplizierten Elektrokardiographen, Gas-Chromatographen, Geräten zur Erstellung von Blutanalysen, Pulswellengeschwindigkeitsmesser, Schockgeräten und ähnlichen Geräten) selbständig ausführen und die Verantwortung für die Funktionstüchtigkeit der Geräte tragen

3 (nicht besetzt)

Lohngruppe 8 a

1 und 2 (nicht besetzt)

3 Bewährungs-/Zeitaufstieg

- 3.1 Arbeiter der Lohngruppe 8 Nr. 2.1 nach vierjähriger Tätigkeit in Lohngruppe 8

Lohngruppe 9

- 1 (nicht besetzt)
- 2 Besonderes Tätigkeitsmerkmal
- 2.1 Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1.1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren (z. B. Elektromechaniker, Energieelektroniker, Kälteanlagenbauer, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, Meß- und Regelmechaniker) mit Meisterbrief oder mit einer zusätzlichen fachlichen Fortbildung, die verschiedene Spezialrichtungen bzw. Spezialanlagen (z. B. zentrale Sauerstoffanlagen, zentrale Vakuumanlagen, zentrale Lachgasanlagen, zentrale Druckluftanlagen, zentrale Sterilisationsanlagen, zentrale Destillieranlagen, zentrale Meß-, Steuer- und Regelanlagen für Klima- und Kälteanlagen in Krankenhäusern der Maximalversorgung) warten, instandsetzen, die Betriebsbereitschaft gewährleisten und in der Lage sind, die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen
- 3 (nicht besetzt)

Anlage 2**Sonderregelungen**

- A. ...
- B. ...

Sonderregelungen 2 a bis 2 d

...

**Sonderregelungen
für Haus- und Küchenpersonal
in den der Krankenpflege und Fürsorge
dienenden Einrichtungen
nach § 2 Abs. 1 Abschn. B Buchst. e
(SR 2 e)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für das Haus- und Küchenpersonal (z. B. Haus-, Stations- oder Küchenarbeiterinnen sowie Arbeiter im Haus- oder Küchendienst).

Protokollnotiz:

Zu den Arbeitern im Hausdienst zählen nicht Gärtner, Hausarbeiter, Haushandwerker Heizer, Kraftfahrer, Pförtner, Wächter, Büglerinnen, Manglerinnen, Näherinnen und Wäscherinnen.

Arbeiter, auf die die SR 2 e MTL II-KF nicht angewendet worden sind, werden von dem Geltungsbereich der Sonderregelungen nicht erfaßt.

Nr. 2

Zu § 16 – Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1) kann bis zu durchschnittlich 42 Stunden in der Woche verlängert werden.

(2) Die Freizeit des Arbeiters, der regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten muß, ist so zu regeln, daß alle zwei Wochen zwei freie Tage gewährt werden, von denen einer ein Sonntag sein muß. Die an einem Wochenfeiertag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden sind auf Antrag des Arbeiters durch entsprechende zusammenhängende Kürzung der Arbeitszeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag innerhalb der nächsten vier Wochen auszugleichen.

Nr. 3

(gestrichen)

Nr. 4

Zu § 30 – Lohnberechnung

Eine dem Arbeiter gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf den Lohn angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

Nr. 5

Zu § 70 – Schutzkleidung

Als Schutzkleidung gelten auch Kittel und Schürzen.

**Sonderregelungen
für Haus- und Küchenpersonal
in den nicht der Krankenpflege und Fürsorge
dienenden Einrichtungen
nach § 2 Abs. 1 Abschn. B Buchst. f
(SR 2f)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Köche, Küchenhilfskräfte und Hausgehilfen, die nicht unter die Sonderregelungen nach § 2 Abs. 1 Abschn. B Buchst. . . . e . . . fallen und nicht in Kantinen beschäftigt sind.

Nr. 2

Zu § 15 – Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1) kann bis zu durchschnittlich 42 Stunden in der Woche verlängert werden.

(2) Die Freizeit des Arbeiters, der regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten muß, ist so zu regeln, daß alle zwei Wochen zwei freie Tage gewährt werden, von denen einer ein Sonntag sein muß. Die an einem Wochenfeiertag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden sind auf Antrag des Arbeiters durch entsprechende zusammenhängende Kürzung der Arbeitszeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag innerhalb der nächsten vier Wochen auszugleichen.

Nr. 3

(gestrichen)

Nr. 4

Zu § 30 – Lohnberechnung

Eine dem Arbeiter gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf den Lohn angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

Nr. 5

Zu § 70 – Schutzkleidung

Als Schutzkleidung gelten auch Kittel und Schürzen für Köche und Küchenhilfskräfte.

Sonderregelungen 2 g bis 2 i

...

**Sonderregelungen
für vorübergehend beschäftigte und für
nicht vollbeschäftigte Arbeiter
nach § 2 Abs. 1 Abschn. B Buchst. k
(SR 2 k)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich

(1) Diese Sonderregelungen gelten für vorübergehend beschäftigte Arbeiter, die

- a) für eine kalendermäßig bestimmte, sechs Monate nicht übersteigende Zeit oder für einen zeitlich begrenzten Zweck als Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeiter oder

- b) in regelmäßiger Wiederkehr für eine jahreszeitlich begrenzte Tätigkeit als Saisonarbeiter

eingestellt werden.

Die Sonderregelungen sind auf die in Buchstabe a genannten Arbeiter nicht mehr anzuwenden, sobald die ununterbrochene Beschäftigung des Arbeiters bei derselben Dienststelle sechs Monate übersteigt.

(2) Diese Sonderregelungen gelten ferner für nicht vollbeschäftigte Arbeiter, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als 30 Stunden wöchentlich beträgt.

Nr. 2

Zu § 4 – Schriftform, Nebenabreden

(1) *(gestrichen)*

(2) Bei dem nicht vollbeschäftigten Arbeiter ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Arbeitsvertrag anzugeben.

Nr. 3

Zu § 13 – Nebentätigkeiten

Dem nicht vollbeschäftigten Arbeiter ist die Zustimmung zur Ausübung einer Nebentätigkeit in der Regel zu erteilen.

Nr. 4

Zu § 45 – Jubiläumswendungen

§ 45 ist auf den vorübergehend beschäftigten Arbeiter, der nicht Saisonarbeiter ist, nicht anzuwenden.

Nr. 5

Zu § 47 – Sterbegeld

§ 47 ist auf den vorübergehend beschäftigten Arbeiter, der nicht Saisonarbeiter ist, nicht anzuwenden.

Nr. 6

Zu § 48 – Erholungsurlaub

Zu § 49 – Zusatzurlaub

Die §§ 48 und 49 sind mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

- a) Für den vorübergehend beschäftigten Arbeiter, der nicht Saisonarbeiter ist, beträgt der Urlaub $2 \frac{1}{6}$ Arbeitstage für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
- b) Für den Saisonarbeiter beträgt der Urlaub ein Zwölftel des Urlaubs nach § 48 Abs. 7 für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

- c) Der nach Buchstabe a oder b zustehende Urlaub ist auf volle Tage aufzurunden.
- d) § 49 Abs. 4 ist nicht anzuwenden.

Nr. 7

Zu § 57 – Ordentliche Kündigung

Für den vorübergehend beschäftigten Arbeiter beträgt die Kündigungsfrist im ersten Monat der jetzigen Beschäftigung eine Woche. Hat die Beschäftigung im jetzigen Arbeitsverhältnis länger als einen Monat gedauert, beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber zwei Wochen zum Schluß eines Kalendermonats.

Nr. 8

Zu § 58 – Ausschluß der ordentlichen Kündigung

§ 58 ist auf den vorübergehend beschäftigten Arbeiter nicht anzuwenden.

Sonderregelungen 2 1 und 2 m

...

Anlage 3

zu § 15 Abs. 5 MTArb-KF¹

- (1) Bei einem erheblichen Arbeitsausfall im Sinne des § 170 SGB III kann der Arbeitgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen. In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist die Kurzarbeit mit jeder betroffenen Mitarbeiterin, jedem betroffenen Mitarbeiter gesondert zu vereinbaren. Die Dienstvereinbarung muss unter anderem Folgendes regeln:
 - a) Persönlicher Geltungsbereich; Arbeitnehmer, die sich in einer Ausbildung oder einem Praktikum befinden, sind in die Kürzung nur insoweit einzubeziehen als das Ausbildungsziel durch die Kürzung nicht gefährdet wird;
 - b) Beginn und Dauer der Kurzarbeit; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen;
 - c) Lage und Verteilung der Arbeitszeit.
- (2) Die Mitarbeitervertretung ist über die beabsichtigte Einführung von Kurzarbeit umfassend zu informieren. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mindestens eine Woche vorher über die geplanten Maßnahmen zu unterrichten. Dies soll in einer Mitarbeiterversammlung erfolgen.

¹ Anlage 3 eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. Januar 2004 (KABl. S. 118) mit Wirkung ab 1. Februar 2004.

- (3) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 15 MTArb-KF unbeschadet der Regelung des § 170 Abs. 4 SGB III abzubauen.
- (4) Für die Berechnung des Lohnes gemäß Abschnitt VI des MTArb-KF, des Sozialzuschlags gemäß § 41 MTArb-KF und der Krankenbezüge gemäß § 42 MTArb-KF gilt § 30 Absatz 2 Satz 1 MTArb-KF entsprechend. Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen des MTArb-KF sowie für die Zuwendung und das Urlaubsgeld bleibt die Kürzung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung der Bezüge außer Betracht.
- (5) Der Arbeitgeber hat den Arbeitsausfall dem zuständigen Arbeitsamt nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften anzuzeigen und einen Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen. Der Arbeitgeber hat der Mitarbeitervertretung die für eine Stellungnahme erforderlichen Informationen zu geben.

Muster

Arbeitsvertrag

Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeiter zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muß der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben. Auf dieser Grundlage wird folgender Vertrag geschlossen:

§ 1

Frau/Herr _____
 geboren am _____, Konfession _____
 wird ab _____
 auf unbestimmte Zeit/für die Zeit bis zum Ablauf des _____
 bei _____ Anschrift

 als _____ eingestellt/weiterbeschäftigt.
 Der Arbeitsort ist _____

§ 2

Für das Arbeitsverhältnis gelten

1. der Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter in der kirchlichen Fassung (MTArb – KF), in der jeweils geltenden Fassung,
2. die sonstigen für die Arbeiterinnen und Arbeiter im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland beschlossenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen,

wie sie auf Grund des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) vom 11. Januar 2002 (KABl. S. 109) und seinen Änderungen geregelt sind.

§ 3

Die Aufgaben von Herrn/Frau _____
 können in einer besonderen Dienstanweisung festgelegt werden.

§ 4

(1) Herr/Frau _____ ist in die Lohngruppe _____ MTArb-KF (Fallgruppe _____ im Lohngruppenverzeichnis zum MTArb-KF) eingruppiert.

(2) Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Stunden wöchentlich.

§ 5

Die Probezeit gemäß § 5 MTArb-KF beträgt _____ Monate. Sie endet mit Ablauf des _____

§ 6

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung richtet sich nach den Bestimmungen über die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen.

§ 7

Nebenabreden

(Siegel)

_____, den _____

(Mitarbeiterin/Mitarbeiter)

(Arbeitgeber)

Die genannten Vorschriften sind in der Rechtssammlung der Evangelischen Kirche im Rheinland abgedruckt. Die Sammlung kann bei _____ eingesehen werden.