

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

Vom 31. Juli 1996

(KABl. 1996 S. 200)

Vorbemerkung: Die Änderungen der Anlage 1 (Lohngruppenverzeichnis zum MTArb-KF) sind in einer besonderen Tabelle als Vorbemerkung der Anlage 1 dargestellt, soweit sie vor dem In-Kraft-Treten des neu gefassten MTArb-KF beschlossen worden sind.

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
1	Änderung der MTArb-Anwendungsordnung und des MTArb-KF	4. September 1996	KABl. 1996 S. 256	§ 15 Abs. 2 + 3 § 15 Abs. 4a, 6c, 6d § 15a Abs. 5 § 15a Abs. 1 + 3 § 16 Abs. 2 § 33 Abs. 1 + 2 § 33 Protokollnotiz zu Abs. 5	neu gefasst eingefügt eingefügt geändert geändert neu gefasst angefügt
2	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter	30. Oktober 1996	KABl. 1996 S. 298	§ 5 Satz 2 § 74 Abs. 1	gestrichen geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
3	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten, Arbeiterinnen, Arbeiter und Auszubildenden	22. Januar 1997	KABl. 1997 S. 40	§ 31 Abs. 2 § 67 Abs. 1	geändert geändert
4	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter	11. Juni 1997	KABl. 1997 S. 111	§ 15 Abs. 1 § 15 Abs. 6a § 15 Protokollnotiz zu Abs. 1 § 19 Abs. 1 + 2 § 27 Abs. 3 § 30 Abs. 2, 5 + 6 § 48 Abs. 3 § 48 Abs. 6 § 48 Abs. 14 SR 2 e + SR 2 f	neu gefasst geändert geändert geändert angefügt geändert geändert neu gefasst angefügt gestrichen
5	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter	23. September 1998	KABl. 1998 S. 185	§ 3 Abs. 1 § 15 Protokollnotiz zu Abs. 7 § 23 Abs. 1 § 33	geändert neu gefasst neu gefasst geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
6	Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in besonderen Arbeitsbereichen und zur Änderung der Altersteilzeitordnung	5. Oktober 2001	KABl. 2001 S. 396	§ 36	geändert
				§ 37 Abs. 1	geändert
				§ 45 Abs. 3 Satz 2	gestrichen
				§ 66 Abs. 5	geändert
7	Umstellung auf Euro-Beträge	5. Oktober 2001	KABl. 2001 S. 401	§ 1 Abs. 1 Anlage 1: Lohngruppenverzeichnis	geändert
8	Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	6. Dezember 2001	KABl. 2001 S. 85	§ 1 Abs. 1 Satz 2	angefügt
9	Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	19. April 2002	KABl. 2002 S. 167, 249	Anlage 1: Lohngruppenverzeichnis Nr. 3 Abs. 1 der Vorbemerkungen im Abschnitt A	geändert
				§ 6 Abs. 1	geändert
				§ 10 Abs. 2	geändert
				§ 31 Abs. 2	geändert
				§ 35 Abs. 1	geändert
				§ 38 Abs. 1	geändert
				§ 40	geändert
				§ 42 Abs. 1, 3 + 7	geändert
				§ 45 Abs. 2	geändert
				§ 48 Abs. 8, 11 + 14	geändert

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
10	Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	19. Juni 2002	KABl. 2002 S. 218	§ 49 Abs. 5	geändert
				§ 61 Satz 1	neu gefasst
				§ 62	geändert
				Anlage 1: Lohngruppenverzeichnis Nr. 5	geändert
				Abs. 2 der Vorbemerkungen im Abschnitt A + Nr. 5	
				Abs. 2 im Abschnitt A	
				§ 3 Abs. 1 Buchst. m	gestrichen
				§ 6 Abs. 1	geändert
				§ 21 Abs. 1a	eingefügt
				§ 45 Abs. 2 + 3	geändert
11	Regelung der Zusatzversorgung	19. Juni 2002	KABl. 2002 S. 221	§ 57 Abs. 3	geändert
				Lohngruppenverzeichnis: Abschnitt A Nr. 5 Abs. 3 Satz 2	gestrichen
12	Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	22. Januar 2003	KABl. 2003 S. 74	§ 53 Abs. 1 Satz 3	geändert
13	Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF	28. Februar 2003	KABl. 2003 S. 104	§ 33 Abs. 7	angefügt

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
14	Bezüge ab 2003 der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	26. März 2003	KABl. 2003 S. 129	§ 15a § 21 Abs.3 § 67 Abs.1 Satz 1	gestrichen geändert geändert
15	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	11. Dezember 2003	KABl. 2004 S. 22	§ 44 Abs. 4	geändert
16	Arbeitsrechtsregelung zur Einführung von Kurzarbeit	23. Januar 2004	KABl. 2004 S. 55	§ 15 Abs. 5	eingefügt
17	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	19. Juni 2002	KABl. 2002 S. 219	Protokollnotiz zu Abs. 4 u. 5	geändert
				Anlage 3	eingefügt
				Lohngruppenverzeichnis Abschnitt A Nr. 5 Abs. 3 Satz 2	gestrichen
18	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	23. April 2004	KABl. 2004 S. 119	Protokollnotiz 2 zu § 30	geändert
19	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	9. Juni 2004	KABl 2004 S. 157	Protokollnotiz zu § 48 Abs. 3 Unterabs. 2 Buchst. a	gestrichen
				§ 44 Abs. 4	geändert
20	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des MTArb-KF	7. Juli 2004	KABl 2004 S. 181	Nr. 2 Abs. 1	gestrichen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
21	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchli- chen Arbeitsrechts	23. Februar 2005	KABl. 2005 S. 50	§ 44 Abs. 4	geändert
22	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchli- chen Arbeitsrechts	23. Februar 2005	KABl. 2005 S. 50	Inhaltsüber- sicht	geändert
23	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchli- chen Arbeitsrechts	23. Februar 2006	KABl. 2006 S. 54	§ 44 Abs. 4	geändert

Inhaltsübersicht

Abschnitt I Geltungsbereich

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

Abschnitt II Arbeitsvertrag

- § 4 Schriftform
- § 5 Probezeit

Abschnitt III Beschäftigungszeit

- § 6 Beschäftigungszeit

Abschnitt IV Allgemeine Arbeitsbedingungen

- § 7 Gelöbnis
- § 8 Allgemeine Pflichten
- § 9 Vertretung
- § 10 Ärztliche Untersuchung
- § 11 Schweigepflicht
- § 11a Haftung
- § 12 Belohnungen und Geschenke
- § 13 Nebentätigkeiten
- § 13a Personalakten
- § 14 (wird nicht angewendet)

Abschnitt V Arbeitszeit

- § 15 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 15a (gestrichen)
- § 15b Teilzeitbeschäftigung
- § 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

- § 17 Nicht dienstplanmäßige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit
- § 18 Arbeitsbereitschaft
- § 19 Mehrarbeitsstunden und Überstunden
- § 20 Arbeitsversäumnis

Abschnitt VI

Lohn

- § 21 Lohngrundlagen, Lohnformen
- § 22 Lohnregelungen
- § 23 Lohnbemessung nach dem Lebensalter
- § 24 Lohnstufen
- § 25 Nicht voll leistungsfähige Arbeiter
- § 26 Beschäftigungsort
- § 27 Zeitzuschläge
- § 28 (Ohne Inhalt)
- § 29 Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge
- § 29a Wechselschicht- und Schichtzulagen
- § 30 Lohnberechnung
- § 31 Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse
- § 32 Lohnanspruch
- § 33 Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung
- § 34 Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen
- § 35 Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen
- § 36 Lohnzahlung bei Abordnung
- § 37 Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung
- § 38 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen
- § 39 Lohn und besondere Entschädigung bei Dienstreisen
- § 40 Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld bzw. Trennungsentschädigung

Abschnitt VII

Sozialbezüge

- § 41 Sozialzuschlag
- § 42 Krankenbezüge
- § 42a Anzeige- und Nachweispflichten
- § 43 Forderungsübergang bei Dritthaftung
- § 44 Zusatzversorgung
- § 45 Jubiläumszuwendungen
- § 46 Beihilfen und Unterstützungen
- § 47 Sterbegeld

Abschnitt VIII

Urlaub

- § 48 Erholungsurlaub
- § 48a Zusatzurlaub bei Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nacharbeit
- § 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 In-Kraft-Treten 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 vollbe- schäftigte Arbeiter
SR 2 l	und 2 m ...

Anlage 3
(zu § 15 Abs. 5 MTArb-KF)

Abschnitt I

Geltungsbereich

§ 1¹

Allgemeiner Geltungsbereich

(1) ¹Dieser 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). ²Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Angestellte nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF²) 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) ...

j) vorübergehend beschäftigte und nicht vollbeschäftigte Arbeiter,

l) und m) ...

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

§ 3³

Ausnahmen vom Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) bis c) ...

¹ § 1 geändert durch ARR vom 5. Oktober 2001 und 6. Dezember 2001.

² Nr. 1100.

³ § 3 Abs. 1 Buchst. d neu gefasst, Buchst. m geändert, Protokollnotiz zu Buchst. m gestrichen durch ARR vom 23. September 1998; Abs. 1 Buchst. m gestrichen durch ARR vom 19. Juni 2002.

- d) Arbeiter,
 - 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-Angestelltentarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF¹) 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) ...
 - m (gestrichen).
- (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) ¹Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Dem Arbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- ²Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ³Anderenfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (2) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch kirchliche Arbeitsrechtsregelung vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

¹ Nr. 1100.

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

Abschnitt III**Beschäftigungszeit****§ 6²****Beschäftigungszeit**

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

²Ist der Arbeiter aus seinem Verschulden ausgeschieden, gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass die Nichtanwendung eine unbillige Härte darstellen würde.

(2) ¹Übernimmt 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 Abs. 1 als Beschäftigungszeit angerechnet.

²Unterabsatz 1 gilt auch bei Übernahme der Dienststelle oder geschlossener Teile einer solchen von einem kirchlichen Arbeitgeber nach § 20 Abs. 2 BAT-KF³.

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

(4) ¹Der Arbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungszeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Arbeitgeber nachzuweisen. ²Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. ³Kann der Nachweis aus einem vom 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 § 5 Satz 2 gestrichen durch ARR vom 30. Oktober 1996.

² § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 gestrichen durch ARR vom 19. April 2002 und vom 19. Juni 2002.

³ Nr. 1100.

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) ¹Wenn dienstliche oder betriebliche Gründe es erfordern, kann der Arbeiter abgeordnet oder versetzt werden.

²Dem 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. ³Die 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 gleich zu bewertender 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 aufeinander folgende 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) ¹Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Arbeiter dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. ²Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
- (3) ¹Arbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. ²Arbeiter, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- (4) ¹Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. ²Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Arbeiter auf seinen Antrag bekannt zu geben.

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

§ 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) ¹Ohne 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. ²Diesem Verbot unterliegen die Arbeiter bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.
- (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.

§ 11a**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.

§ 13a**Personalakten**

- (1) ¹Der Arbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. ²Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. ³Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. ⁴Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.
- (2) ¹Der 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. ²Seine 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.

§ 14

(wird nicht angewendet)

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

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 1/2 Stunden wöchentlich. ²Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr zu Grunde zu legen. ³Für Fehltage (Urlaub, unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsbefreiung nach § 33 oder anderen entsprechenden Regelungen) wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit des Arbeiters angerechnet.
- ⁴Ein Zeitguthaben bzw. eine Zeitunterschreitung von höchstens 100 Stunden kann in das nächste Kalenderjahr übertragen werden. ⁵Die darüber hinausgehenden Stunden des tatsächlichen Zeitguthabens des Arbeiters werden mit dem (Überstundenlohn (§ 30 Abs. 5) entlohnt. ⁶Im 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.

¹ § 15 Abs. 2 und 3 neu gefasst, Abs. 4a, 6c und 6d eingefügt durch ARR vom 4. September 1996, Abs. 1 neu gefasst, Abs. 6a geändert, Protokollnotiz zu Abs. 1 neu gefasst durch ARR vom 11. Juni 1997, Protokollnotiz zu Abs. 7 neu gefasst durch ARR vom 23. September 1998, Abs. 5 eingefügt und die Protokollnotiz zu Abs. 4 und 5 geändert durch ARR vom 23. Januar 2004.

(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 vor kommende Arbeiten zu verrichten.

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

(4) In Verwaltungen und Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitausgleich).

(4a) ¹Ruhepausen können in Schichtbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

²Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss der Arbeiter eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. ³Die Ruhezeit kann um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von dreizehn Wochen ausgeglichen wird.

(5) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 3 zulässig.

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

²Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. ³Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen.

⁴Auf Antrag des Arbeiters ist auch die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag durch entsprechende zusammenhängende Freizeit auszugleichen. ⁵Für diese Freizeit wird – bei Ausgleich an einem Wochenfeiertag neben dem Lohn nach § 34 Abs. 2 – der Monatsregellohn fortgezahlt.

(6a) 1Der 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). 2Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

3Zum 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.

4Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben der Lohn für Überstunden (§ 30 Abs. 5) gezahlt. 5Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. 6Wird der Arbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

7Anstelle 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.

(6b) 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.

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

(6d) 1In 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. 2Das Nähere wird durch eine Dienstvereinbarung geregelt.

3Ohne 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) ¹Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

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

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

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

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

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

⁸Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

(9) ¹Ruhepausen (ausgenommen in Wechselschichten) sowie Hin- und Rückweg zu und von der Arbeitsstelle oder zum und vom Sammelplatz werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. ²Werden 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 so genannter Sabbatjahrmodelle können von Abs. 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.

§ 15a¹

(gestrichen)

§ 15b**Teilzeitbeschäftigung**

(1) ¹Mit 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.

²Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahren zu befristen. ³Sie 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 Abs. 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.

§ 16²**Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen**

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

(2) ¹Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztätig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Monatsregellohnes erteilt. ²Dem Arbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus

¹ § 15a gestrichen durch ARR vom 26. März 2003.

² § 16 Abs. 2 geändert, Protokollnotiz zu Abs. 2 angefügt durch ARR vom 4. September 1996.

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 Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für den 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.

§ 17

Nicht dienstplanmäßige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

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

³Voraussetzung 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) Abs. 1 Unterabsatz 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Arbeiters nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen.

§ 18

Arbeitsbereitschaft

(1) ¹Arbeitsbereitschaft ist die Zeit, die nach den gesetzlichen Vorschriften als solche zu betrachten ist. ²Arbeitsbereitschaft 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.

³Der 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 1 oder der Teil davon zu

zahlen, der dem Maß der mit dem Arbeiter vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

§ 19¹

Mehrarbeitsstunden und Überstunden

(1) ¹Mehrarbeitsstunden sind die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden, die über 38 1/2 Stunden in der Woche hinausgehen. ²Überschreitungen der 38 1/2 Stunden in der Woche, die infolge eines Jahreszeitenausgleichs oder dadurch eintreten, dass an einzelnen Arbeitstagen dienstplanmäßig nicht gearbeitet wird, gelten nicht als Mehrarbeitsstunden.

³Mehrarbeitsstunden werden als Arbeitszeit im Sinne von § 15 Abs. 1 angerechnet. ⁴Im Übrigen wird der Zeitzuschlag für Mehrarbeit und Überstunden (§ 27 Abs. 1 Buchst. a) gezahlt, soweit nicht § 27 Abs. 3 angewendet wird.

(2) ¹Überstunden sind die Arbeitsstunden, die der Arbeiter über den dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Umfang hinaus geleistet hat, soweit sie die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4) in der Woche überschreiten und später als am Vorvortag angeordnet sind. ²Abs. 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

³Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeiter zu verteilen.

§ 20

Arbeitsversäumnis

(1) ¹Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. ²Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeiter unbeschadet des § 33 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(2) ¹Der Arbeiter darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. ²Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. ³Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Lohn.

¹ § 19 Abs. 1 und 2 geändert, Abs. 3 und 4 gestrichen durch ARR vom 11. Juni 1997.

Abschnitt VI**Lohn****§ 21¹****Lohngrundlagen, Lohnformen**

(1) Der Lohn wird nach

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

bemessen.

(1a) ¹Beträgt 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. ²Der pauschalierte Lohn ist nach Ablauf des vereinbarten Zeitraum für einen anschließenden, ebenfalls arbeitsvertraglich zu vereinbarenden Zeitraum an die eingetretene und zu erwartende Entwicklung anzupassen.

(2) Es werden grundsätzlich Monatslöhne gezahlt.

(3) ¹Der nach Lohngruppen und Lohnstufen gestaffelte Lohn ist der Monatstabellenlohn. ²Anstelle 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 der bisherigen Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe gezahlt.

³Der 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 Monatstabellenlohn aus der nächstniedrigeren als der nach Unterabsatz 1 zustehenden Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe.

⁴Die Unterabsätze 2 und 3 gelten sinngemäß, wenn der Arbeiter höher- oder herabgruppiert wird.

(4) ¹Der Monatstabellenlohn zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen ist der Monatsregelohn. ²Zum Monatsregelohn gehört auch der Lohn für Mehrarbeit.

¹ § 21 Abs. 1a eingefügt durch ARR vom 19. Juni 2002; Abs. 3 geändert durch ARR vom 26. März 2003.

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

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

(6) ¹Abweichend von Abs. 2 können leistungsgebundene Löhne (Akkord- bzw. Gedingelöhne) vereinbart werden. ²Bei der einzelvertraglichen Vereinbarung soll gegenüber dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des um den in der Lohnregelung bestimmten Betrag verminderten Monatstabellenlohnes bei Normalleistung ein Mehrverdienst von mindestens 15 v. H. erreicht werden.

§ 22

Lohnregelungen

(1) Die Lohngruppen, Monatstabellenlöhne, 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 Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1.

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

§ 24

Lohnstufen

(1) ¹Der Arbeiter mit einer Beschäftigungszeit von weniger als zwei Jahren erhält den Monatstabellenlohn der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe. ²Nach jeweils zwei Jahren der Beschäftigungszeit erhält er den Lohn der nächsten Lohnstufe der Monatslohntabelle bis zur Endstufe. ³Die Erhöhung erfolgt jeweils mit Beginn des Lohnzeitraumes, in dem die entsprechende Beschäftigungszeit vollendet wird.

⁴Für 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 Tä-

¹ § 23 Abs. 1 neu gefasst durch ARR vom 23. September 1998.

tigkeit in sachlichem Zusammenhang stehen und die Berufserfahrung für die Erfüllung der zu übertragenden Aufgaben förderlich ist.

(2) *(wird nicht angewendet)*

§ 25

Nicht voll leistungsfähige Arbeiter

(1) 1Mit 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. 2Der Arbeiter soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines voll leistungsfähigen Arbeiters erbringen kann.

(2) Ist nach Abs. 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) Abs. 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., |
| c) für Arbeit an | |
| aa) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag | |
| – ohne Freizeitausgleich | 135 v. H., |
| – bei Freizeitausgleich | 35 v. H., |

¹ § 27 Abs. 3 angefügt durch ARR vom 11. Juni 1997, Abs. 1 geändert (DM in Euro) durch ARR vom 5. Oktober 2001.

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

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

²Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Buchst. e wird nicht gezahlt für Nächte, für die Übernachtungsgeld zusteht, ohne dass eine Unterkunft in Anspruch genommen worden ist.

(3) ¹Anstelle der Zahlung der Zeitzuschläge nach Abs. 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 Abs. 1 Buchst. a bis d zu berücksichtigen. ²Satz 1 gilt nicht für die Zeitzuschläge nach Abs. 1 Buchst. e und f.

§ 28

(Ohne Inhalt)

§ 29

Schmutz-, Gefahren- und Erschweriszuschläge

(1) Für außergewöhnliche Arbeiten wird je nach dem Grad der Erschweris 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 Inangriffnahme festgestellt werden.

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

(4) „Baufaufseher und Messgehilfen können in entsprechender Anwendung des § 33 Abs. 2 des BAT-KF¹ 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-KF¹ bzw. nach der Erschwerniszulagenverordnung für Beamte gezahlt wird. „Lohnzuschläge nach Abs. 1, die aus demselben Anlass gezahlt werden, werden auf die Baustellenzulage angerechnet.

§ 29a²

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 Unterabsatz 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 Unterabsatz 7) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

- a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Abs. 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 Nr. 1100.

² § 29a Abs. 1 und 2 geändert (DM in Euro) durch ARR vom 5. Oktober 2001.

(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 zu Grunde gelegt werden.

§ 30¹

Lohnberechnung

(1) Durch den Monatsregellohn wird die sich aus der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) ergebende Arbeitszeit des Kalendermonats abgegolten.

(2) ¹Der nicht vollbeschäftigte Arbeiter erhält vom Monatsregellohn den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. ²Vollbeschäftigt ist der Arbeiter, dessen vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens die nach § 15 Abs. 1 festgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt.

(3) ¹Besteht 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 Buchst. 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. ²Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatsregellohnes ist der Monatsregellohn durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15) zu teilen.

¹ § 30 Abs. 2, 5 und 6 geändert durch ARR vom 11. Juni 1997.

(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 Abs. 3 Buchst. b zu berechnen.

(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) 1Durch 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. 2Abs. 3 gilt entsprechend.

Protokollnotizen:¹

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 Abs. 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, Arbeitsunfähigkeit) nicht zu arbeiten hat.*

§ 31²

Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse

(1) 1Der Lohn wird für den Kalendermonat berechnet (Lohnzeitraum). 2Der Lohnzeitraum beginnt am Ersten des Monats 0 Uhr und endet am Letzten des Monats 24 Uhr.

(2) 1Der 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. 2Die Bezüge sind so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeiter am Zahltag über sie verfügen kann. 3Fällt 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. 4Die 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.

5Der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. 6Haben 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. 7Der Teil des Monats-

¹ Protokollnotiz 2 zu § 30 geändert durch ARR vom 23. April 2004.

² § 31 Abs. 2 geändert durch ARR vom 22. Januar 1997, Abs. 2 geändert durch ARR vom 19. April 2002.

lohn, 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. ⁸Für 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. ⁹Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

¹⁰Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemisst sich der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. ¹¹Stehen 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.

¹²Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind der Monatslohn, der Urlaubslohn und die Krankenbezüge unverzüglich zu überweisen.

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

- a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
- b) des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 62 Abs. 1 Unterabsatz 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 neu eingestellter Arbeiter behandelt.

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

(4) ¹Eine 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. ²Die Ansprüche des Arbeiters auf diese Leistungen gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.

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

(6) 1 Von der Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. 2 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 zu viel gezahlten Bezüge übersteigen.

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

(8) 1 Vorschüsse können nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen gewährt werden.

2 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) 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, |

¹ § 33 Abs. 1 und 2 neu gefasst, Protokollnotiz zu Abs. 5 angefügt durch ARR vom 4. September 1996, Abs. 4 eingefügt, ehem. Abs. 4 und 5 umbenannt in Abs. 5 und 6, Protokollnotiz zum ehem. Abs. 5 geändert durch ARR vom 23. September 1998; Abs. 7 angefügt durch ARR vom 28. Februar 2003.

- | | | |
|-----|--|---|
| 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, |
| 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 erforderlicher Wegezeiten. |

²In den Fällen des Unterabsatzes 1 Buchst. 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 Doppelbuchst. aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung in diesen Fällen darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

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

(2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes nur insoweit, als der Arbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Lohnes geltend machen kann. ²Der fortgezahlte Lohn gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Der Arbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) 1Zur 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.

2Zur 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.

3Arbeitern, 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. 4Dies 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) 1Bei Verhinderung anderer Art, namentlich durch dringende persönliche Angelegenheiten des Arbeiters, kann das Fernbleiben von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes erlaubt werden. 2Ein 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) 1Zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag kann Arbeitern unter Fortzahlung des Lohnes (§ 32) Arbeitsbefreiung gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. 2Näheres kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

Protokollnotiz Absatz 6:

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

§ 34

Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen

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

2Ist ein Arbeiter ohne Lohn beurlaubt, erhält er für einen in diesen Urlaub fallenden Wochenfeiertag keinen Lohn. 3Dagegen wird der Lohn für den Wochenfeiertag gezahlt, wenn

der Urlaub am Tage nach dem Wochenfeiertag beginnt oder am Tage vor dem Wochenfeiertag endet. ⁴Das 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 Abs. 1 Unterabsatz 1 fortgezahlt.

§ 35¹

Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

(1) ¹Bei 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. ²Das Gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. ³Der 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. ⁴Der Arbeitgeber ist berechtigt zu verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des Arbeitszeitgesetzes, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.

(2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, wird der Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

§ 36²

Lohnzahlung bei Abordnung

¹Bei 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 so viel Stunden, wie er am ständigen Beschäftigungsort geleistet hätte. ²Daneben wird die Entschädigung nach § 38 gewährt.

¹ § 35 Abs. 1 geändert durch ARR vom 19. April 2002.

² § 36 geändert durch ARR vom 23. September 1998.

§ 37¹**Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung**

(1) ¹Ist 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. ²Lohnzuschläge 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. ³Dies 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. ⁴Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter in der niedrigeren Lohngruppe erhält, werden nur insoweit gezahlt, als sie über die Lohnzuschläge nach Satz 2 hinausgehen.

⁵Das Gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach einer mindestens zweijährigen Beschäftigungszeit.

(2) ¹Abs. 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.

²Wenn 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 Unterabsatz 1 Satz 2:

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

¹ § 37 Abs. 1 geändert durch ARR vom 23. September 1998.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Unterabsatz 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. Trennungentschädigung),
- c) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- d) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise in dienstlichem oder betrieblichem Interesse liegen und
- e) Fahrkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem 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.

§ 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.

¹ § 38 Abs. 1 geändert durch ARR vom 19. April 2002.

(2) 1Der 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. 2Die 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. 3Für 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. Trennungsentschädigung

Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld bzw. Trennungsentschädigung 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. 1Die 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.
2Die 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. 1Endet 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 zugesagt worden war, hat der Arbeiter die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. 2Dies gilt nicht für eine nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 des BUKG oder nach den entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagte Umzugskostenvergütung,

¹ § 40 Nr. 1 und 3 geändert durch ARR vom 19. April 2002.

- 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.
- § 3 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-KF¹ anschließt.
4. ¹In 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. ²Dies 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) ¹Neben 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-KF¹ als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages der Tarifklasse II erhalten würde. ²Soweit nach § 29 BAT-KF¹ auf den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages § 34 Abs. 1 Unterabsatz 1 Satz 1 BAT-KF¹ anzuwenden ist, gilt für die Berechnung des Sozialzuschlages an Stelle des § 34 Abs. 1 Unterabsatz 1 Satz 1 BAT-KF¹ der § 30 Abs. 2 Unterabsatz 1.
- (2) § 30 Abs. 3 gilt entsprechend.

¹ Nr. 1100.

§ 42¹**Krankenbezüge**

(1) ¹Wird 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.

²Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. ³Bei 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.

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

(2) ¹Der 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.

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

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

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

⁵Endet 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

¹ § 42 Abs. 1, 3 und 7 geändert durch ARR vom 19. April 2002.

bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(3) ¹Nach Ablauf des nach Abs. 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. ²Dies 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 Abs. 1 Unterabsatz 3,
- c) für den Zeitraum, für den die Arbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

(4) ¹Der 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.

²Vollendet 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.

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

(5) ¹Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Abs. 2 Unterabsatz 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; Abs. 4 Unterabsatz 3 gilt entsprechend.

²Erstreckt 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.

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

(6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis

zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

(7) ¹Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der 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.

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

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

(8) ¹Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettourlaubslohn gezahlt. ²Nettourlaubslohn ist der Urlaubslohn (§ 48 Abs. 2 bis 6) – ggf. zuzüglich des Sozialzuschlags –, vermindert um die gesetzlichen Abzüge.

(9) ¹Anspruch 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. ²Dabei sind für die Anwendung des Abs. 8 die Leistungen zu Grunde zu legen, die dem Arbeiter als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Ein Verschulden im Sinne des Abs. 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 Abs. 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.

§ 42a**Anzeige- und Nachweispflichten**

(1) ¹In den Fällen des § 42 Abs. 1 Unterabsatz 1 und 3 ist der Arbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. ³Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

⁵Hält 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. ⁶Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. ⁷Darüber hinaus ist der Arbeiter, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. ⁸Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeiter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

⁹Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der 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) ¹In den Fällen des § 42 Abs. 1 Unterabsatz 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 Unterabsatz 2 Satz 1 oder
- b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne des § 42 Abs. 1 Unterabsatz 2 Satz 2

unverzüglich vorzulegen. ²Abs. 1 Unterabsatz 3 gilt entsprechend.

§ 43**Forderungsübergang bei Dritthaftung**

- (1) Kann der Arbeiter auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem 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 Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.
- (2) Der Arbeiter hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.
- (3) Der Forderungsübergang nach Abs. 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.

¹ § 44 neu gefasst durch ARR vom 19. Juni 2002, Abs. 4 geändert durch die ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts vom 11. Dezember 2003; Datum des § 2 geändert durch ARR vom 9. Juni 2004; § 44 Abs. 4 geändert durch ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts vom 23. Februar 2005; § 44 Abs. 4 geändert durch ARR zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts vom 23. Februar 2006.

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

§ 45¹

Jubiläumszuwendungen

(1) Arbeiter erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Jubiläumszeit (Abs. 2)

von 25 Jahren 310 Euro,

von 40 Jahren 410 Euro,

von 50 Jahren 520 Euro.

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

²Anzurechnen 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 Tarifvertragswesentlich 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 Buchst. b anzurechnen sind,

¹ § 45 Abs. 3 geändert durch ARR vom 23. September 1998, Abs. 1 geändert (DM in Euro) durch ARR vom 5. Oktober 2001, Abs. 2 geändert durch ARR vom 19. April 2002; Abs. 2 + 3 geändert durch ARR vom 19. Juni 2002.

- 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-KF¹.

³§ 6 Abs. 1 Unterabsatz 2 ist sinngemäß anzuwenden.

⁴Zur 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 Unterabsatz 2 liegen.

⁵§ 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 Abs. 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 Abs. 1 anzurechnen.

§ 46

Beihilfen und Unterstützungen

¹Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen werden die bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen angewendet. ²Aufwendungen im Sinne des § 9 der Beihilfевorschriften des Bundes sind nicht beihilfefähig. ³Nicht 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 Unterabsatz 1 Satz 5 geruht hat, erhalten

¹ Nr. 1100.

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

(2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Abs. 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) ¹Als 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. ²Bei 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.

³Zu dem Sterbegeld nach Unterabsatz 1 wird der Sozialzuschlag in der zuletzt bezogenen Höhe gezahlt. ⁴Das 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) ¹Die Zahlung an einen der nach Abs. 1 oder 2 Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. ²Sind Berechtigte nach Abs. 1 oder 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

³§ 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 Abs. 1 oder Abs. 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

Abschnitt VIII**Urlaub****§ 48¹****Erholungsurlaub**

(1) ¹Der Arbeiter hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubslohnes. ²Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Als Urlaubslohn erhält der Arbeiter

- a) den Monatsregellohn und die Lohnzulagen, die nicht im Monatsregellohn 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 Unterabsatz 2 einen Zuschlag in der nach Abs. 3 berechneten Höhe für jede Stunde, für die nach Buchst. a der Monatsregellohn gezahlt wird.

(3) ¹Der Zuschlag nach Abs. 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) entlohn-ten Arbeitsstunden.

²Hat 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) entlohn-ten 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 beiden letzten abgerechneten Lohnzeiträume. ³Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Zuschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

¹ § 48 Abs. 3 geändert, Abs. 6 neu gefasst, Abs. 14 angefügt durch ARR vom 11. Juni 1997, Abs. 8, 10, 11, 12 und 14 geändert durch ARR vom 19. April 2002.

„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 Vmhundertsatzes der allgemeinen Lohnerhöhung.“

(4) ¹Ist nach § 30 Abs. 6 ein Gesamtpauschallohn vereinbart, ist dieser als Urlaubslohn fortzuzahlen. ²Ist nach § 30 Abs. 6 ein Gesamtpauschalzuschlag vereinbart, tritt dieser an die Stelle des Zuschlags nach Abs. 2 Buchst. b. ³Ist nach § 30 Abs. 6 ein Pauschallohn oder ein Pauschalzuschlag vereinbart, tritt dazu ein Zuschlag in sinngemäßer Anwendung des Abs. 2 Buchst. b, soweit die dort genannten Lohnbestandteile nicht in dem Pauschallohn oder in dem Pauschalzuschlag enthalten sind.

(5) ¹Der Arbeiter, der im leistungsgebundenen Lohnverfahren im Sinne des § 21 Abs. 6 arbeitet, erhält an Stelle des Lohnes nach Abs. 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. ²Der 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. ³Sind nach Ablauf des letzten abgerechneten Lohnzeitraums (§ 31 Abs. 1) allgemeine Lohnerhöhungen eingetreten, erhöht sich der Lohn einschließlich der Zuschläge nach Satz 1 um den Vmhundertsatz 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 (Fünftagewoche), beträgt

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

(8) ¹Arbeitstage 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. ²Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

3Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 7 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. 4Ein Zusatzurlaub nach § 48a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

5Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 7 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

6Ein Zusatzurlaub nach § 48a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

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

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

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

(10)1Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 55 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 62 Abs. 1 Unterabsatz 1 Satz 5 um ein Zwölftel. 2Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 55 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.

(11)1Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. 2Scheidet 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. 3Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Abs. 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; Abs. 8 Unterabsatz 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.

2 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.

3 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 Unterabsatz 2:¹

Dem Beginn des Urlaubs stehen gleich

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

§ 48a

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) 1 Der Arbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabsatz 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.

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

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

bei der Fünftagewoche	bei der Sechstagewoche	im Urlaubsjahr
an mindestens		
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage

¹ Protokollnotiz zu § 48 Abs. 3 Unterabs. 2 Buchst. a gestrichen, Buchst b u. c werden Buchst. a u. b durch ARR vom 23. April 2004.

173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

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

(3) Der Arbeiter, der die Voraussetzungen des Abs. 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 Abs. 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) 1Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt.

2Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Abs. 2 verlängert ist.

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

(8) 1Bei 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. 2Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 48 Abs. 8 Unterabsatz 3 Satz 1 und Unterabsatz 5 zu ermitteln.

(9) 1Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. 2Der 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) 1Die 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. 2Ist 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 Abs. 1 geltenden Arbeiten sowie die Höhe des Zusatzurlaubs werden besonders geregelt.

(3) ...

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

(5) 1Zusatzurlaub wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. 2Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

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

4Für die Anwendung des Unterabsatz 1 gilt § 48 Abs. 8 und 10 bis 13 entsprechend.

¹ § 49 Abs. 5 geändert durch ARR vom 19. April 2002.

§ 50**Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs**

1Der Arbeiter darf während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit nicht ausüben. 2Übt er eine solche Tätigkeit aus, verliert er den Anspruch auf Urlaubslohn für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 51**Wartezeit**

1Der 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. 2Vor 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.
- (2) 1Erkrankt 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. 2Der 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. 3Der Antritt des restlichen Urlaubs wird dann erneut festgesetzt.

§ 53¹**Erfüllung des Urlaubsanspruchs**

- (1) 1Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.
- 2Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. 3Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen bzw. wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. 4War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.

1 § 53 Abs. 1 Satz 3 geändert durch ARR vom 22. Januar 2003.

§ 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) ¹Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. ²Aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann der Urlaub in zwei Abschnitte geteilt werden. ³Auch auf Wunsch des Arbeiters ist eine Teilung des Urlaubs möglich, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen. ⁴Ein Urlaubsteil soll so bemessen sein, dass der Arbeiter mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

(3) ¹Wann der Arbeiter den Urlaub nehmen kann, wird durch den Urlaubsplan bestimmt, der zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres aufzustellen ist.

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

§ 54

Urlaubsabgeltung

(1) ¹Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. ²Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. ³Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 56 Abs. 1) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 62) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 62 Abs. 1 Unterabsatz 1 Satz 5 zum Ruhen kommt.

⁴Ist 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) ¹Arbeitern 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. ²Der 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.

³Die Dauer des Sonderurlaubs ist entsprechend dem Antrag festzulegen und auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ⁴Er kann verlängert werden. ⁵Der Antrag auf Bewilligung oder Verlängerung des Sonderurlaubs ist spätestens drei Monate vor Beginn des beantragten Bewilligungs- oder Verlängerungszeitraums zu stellen.

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

(3) ¹Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 6. ²In den Fällen des Abs. 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

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

²Beurlaubten Arbeitern soll zur Vorbereitung auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. ³Der Arbeitgeber soll sich an den Fortbildungskosten angemessen beteiligen. ⁴Bezüge werden den beurlaubten Arbeitern aus Anlass der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht gewährt.

⁵Die Arbeiter haben Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf des Sonderurlaubs. ⁶Ein 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) ¹Das 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. ²Der 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 Monatsschluss.
- (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 30. September 2002 gültigen Bestimmungen für nebenberuflich oder geringfügig beschäftigte kirchliche Mitarbeiter bereits eine längere Kündigungsfrist als nach Abs. 2 erreicht hatte, bei demselben

¹ § 57 Abs. 3 geändert durch ARR vom 19. Juni 2002.

Arbeitgeber weiterbeschäftigt, gilt diese Kündigungsfrist weiter, bis die Kündigungsfrist nach Abs. 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) 1Der 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.

2Als wichtiger Grund gilt insbesondere der Austritt des Arbeiters aus der evangelischen Kirche.

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

§ 60

Änderungskündigung

(1) 1Zur Änderung kann der Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Wochenschluss gekündigt werden. 2Lehnt der Arbeiter die Fortsetzung seiner Tätigkeit zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist als gelöst.

(2) 1Abs. 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. 2Die Kündigungsfrist im Sinne des Abs. 1 Satz 2 beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. 3Nach 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**

1Kündigungen – auch außerordentliche – bedürfen der Schriftform. 2Der Kündigungsgrund soll in dem Kündigungsschreiben angegeben werden; § 59 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

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

(1) 1Wird 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. 2Der Arbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. 3Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. 4Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. 5In diesem 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.

6Verzögert der Arbeiter schuldhaft den Rentenanspruch 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 Amtsarztes. 7Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeiter das Gutachten des Amtsarztes bekannt gegeben worden ist.

(2) 1Erhält 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. 2Die Fristen beginnen für den rentenversicherten Arbeiter mit der Zustellung des Rentenbescheides, im Übrigen mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Arbeiter. 3Der Arbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. 4Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustel-

1 § 61 geändert durch ARR vom 19. April 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 ARR vom 19. April 2002.

lung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁵Abs. 1 Unterabsatz 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.

(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 Arbeiter, 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 Zustimmungsbefehles des Integrationsamtes.

(5) ¹Wird ein Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Abs. 1 oder 2 infolge verminderter Erwerbsfähigkeit geendet hat, wieder eingestellt, ist mit ihm ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag zu schließen. ²Dieses Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden. ³§ 37 Abs. 2 sowie die §§ 57 und 58 werden nicht angewendet.

⁴Die 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 Abs. 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) ¹Soll der Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Abs. 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist mit ihm ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²In diesem Arbeitsvertrag ist der Zeitpunkt zu bestimmen, zu welchem das Arbeitsverhältnis spätestens endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. ³Im Übrigen kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden. ⁴In 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

1Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeiter außer den Bescheinigungen auf Grund der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ein Zeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung auszustellen. 2Das 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 Abs. 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) ¹Wochenlohn im Sinne des Abs. 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. ²Steht am Tage vor dem

¹ § 66 Abs. 5 geändert durch ARR vom 23. September 1998.

Ausscheiden kein Lohn zu, wird das Übergangsgeld so bemessen, als ob der Arbeiter an diesem Tage gearbeitet hätte.

(3) ¹Als Unterbrechung gilt jeder Zeitraum von mindestens einem Werktag, in dem ein Arbeitsverhältnis nicht bestanden hat. ²Als 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.

(5) ¹Werden 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.

²Zu 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 Hilflosigkeitszuschlag,
- 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) 1Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am Zahltag (§ 31 Abs. 2) gezahlt, erstmalig in dem auf das Ausscheiden folgenden Monat. 2Je vier Wochenbeträge werden zu einem monatlichen Teilbetrag zusammengefasst. 3Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. 4Vor der Zahlung hat der Arbeiter anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 66 Abs. 5 er erhält. 5Ferner hat er zu versichern, dass er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

(2) 1Beim 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 oder ohne Berücksichtigung der §§ 64, 65 EStG oder der §§ 3, 4 BKGG zugestanden hätte, in einer Summe gezahlt. 2Die 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-KF² 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.

1 § 67 Abs. 1 Satz 1 geändert durch ARR vom 22. Januar 1997 und vom 26. März 2003.

2 Nr. 1100.

§ 70**Schutzkleidung**

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

§ 71**Dienstkleidung**

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

2Das Lohngruppenverzeichnis zum MTL II-KF erhält die Bezeichnung „Lohngruppenverzeichnis zum MTArb-KF – LGrV.MTArb-KF“. 3In 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. 4In seinem Abschnitt A Nr. 5 Abs. 2 Satz 4 Buchst. f werden nach der Angabe „§ 54a 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

In-Kraft-Treten

...

