

# Arbeitsrechtsregelung für Angestellte (AR-Ang)<sup>1</sup>

in der Fassung vom 13. Mai 1985

(GVBl. S. 85),  
zuletzt geändert

durch Arbeitsrechtsregelung Nr. 5/2005 vom 28. September 2005 (GVBl. S. 188)  
außer Kraft getreten siehe § 11 AR-M

## § 1

### Anwendung tariflicher Bestimmungen

(1) <sup>1</sup>Auf die Arbeitsverhältnisse der Angestellten der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, kirchlichen Stiftungen sowie ihrer Einrichtungen und Anstalten finden der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag vom 23.02.1961 (BAT) in der für die Angestellten von Bund und Ländern jeweils geltenden Fassung, die dazu abgeschlossenen Vergütungstarifverträge und die sonstigen für Angestellte des Landes Baden-Württemberg geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung entsprechend Anwendung, soweit nicht

- a) durch die Arbeitsrechtsregelung Nr. 2/84 über das Dienstverhältnis der kirchlichen Mitarbeiter im Bereich der Landeskirche und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden (AR-DV) vom 06.04.1984 (GVBl. S. 93) in der jeweiligen Fassung und
- b) durch diese und andere Arbeitsrechtsregelungen etwas anderes bestimmt wird.

<sup>2</sup>Entsprechendes gilt für die zu ihrer Ausbildung beschäftigten Mitarbeiter hinsichtlich der für Auszubildende und Praktikanten geltenden Tarifverträge.

(2) Wird einer der in Absatz 1 genannten Tarifverträge gekündigt, gilt dieser weiter, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wird oder die Arbeitsrechtliche Kommission eine Änderung beschließt.

(2a) Soweit keine Tarifregelung oder Arbeitsrechtsregelung besteht, finden die für das Land Baden-Württemberg geltenden und in der Anlage aufgeführten Regelungen entsprechend Anwendung.<sup>2</sup>

(3) Diese Arbeitsrechtsregelung findet auch beim Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden und seinen Mitgliedseinrichtungen im Rahmen seiner Satzung Anwendung.

---

<sup>1</sup> vgl. auch gesonderte Übergangsbestimmungen auf Seite 17/18

<sup>2</sup> vgl. Anlage auf S. 16

(4) 1Wird in den in Absatz 1 genannten Tarifverträgen auf frühere oder zukünftige Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisse im öffentlichen Dienst abgestellt, sind entsprechende Zeiten bei kirchlichen und diakonischen Rechtsträgern unabhängig von deren Rechtsform und dem von diesen angewandten Arbeitsrecht zu berücksichtigen. 2Kirchliche und Diakonische Rechtsträger im Sinne des Satzes 1 sind:

1. kirchliche Werke, Verbände, Anstalten und Einrichtungen im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und des ehemaligen Bundes der Evangelischen Kirchen in der DDR,
2. das Diakonische Werk der EKD, die Diakonischen Werke der Evangelischen Landeskirchen, deren Mitgliedseinrichtungen einschließlich der angeschlossenen Evangelischen Freikirchen,
3. kirchliche Rechtsträger aus dem Bereich der katholischen Kirche in Deutschland und
4. Mitgliedseinrichtungen des Deutschen Caritasverbandes.

(5) Zeiten, die bei einem sonstigen Mitglied eines Verbandes der Freien Wohlfahrtspflege verbracht wurden, können in entsprechender Anwendung von Absatz 4 berücksichtigt werden.

#### **Anmerkung zu Absatz 5:**

Sonstige Mitglieder des Verbandes der Freien Wohlfahrtspflege sind am 1. Januar 1996:

1. Arbeiterwohlfahrt
2. Deutsches Rotes Kreuz
3. Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
4. Zentrale Wohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (mit ihren Untergliederungen).

### **§ 1a**

#### **Anwendung der AVR**

Auf diejenigen Einrichtungen, die nach Maßgabe der Satzung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden Arbeitsverträge auf der Grundlage der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD abschließen, findet die Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AR-AVR) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

**Abschnitt I****Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen zum BAT****§ 2****Zu § 2 BAT – Sonderregelungen**

(1) Zusätzlich, ergänzend bzw. abweichend gelten für

1. Kirchendienerinnen/Kirchendiener die Arbeitsrechtsregelung über den Dienst der Kirchendienerin/des Kirchendieners (AR-KD)
2. Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker die Arbeitsrechtsregelung zur Ermittlung der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit der Kirchenmusikerin/Kirchenmusiker vom 2. April 2003 (GVBl. S. 117)

in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Sonderregelungen Buchstabe a bis z der Anlage 2 zum BAT gelten mit folgenden Zusätzen, Abweichungen bzw. Ergänzungen:

1. Zu Sonderregelung Buchstabe I für Lehrkräfte:  
Diese Sonderregelung gilt auch für Fachhochschullehrer.
2. Zu Sonderregelung Buchstabe r für Hausmeister:
  - a) <sup>1</sup>Abweichend von Nr. 3 dieser Sonderregelung beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für Hausmeister an Gemeindezentren und vergleichbar genutzten Gebäuden durchschnittlich 48,125 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Die Aufgaben des Hausmeisters sind so zu bemessen, dass er sich wegen der durch die Eigenart seines Dienstes bedingten Einteilung insgesamt 48,125 Wochenstunden zur Verfügung des Dienstgebers halten und im Durchschnitt 38,5 Wochenstunden Arbeitsleistung erbringen muss.
  - b) Abweichend von Nr. 4 dieser Sonderregelung werden die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden in vollem Umfang als Überstunden gewertet.
  - c) § 3 Abs. 1 der Arbeitsrechtsregelung über den Dienst der Kirchendienerin/des Kirchendieners (AR-KD) gilt entsprechend.

**§ 3****Zu § 3 BAT – Ausnahmen vom Geltungsbereich**

(1) Der BAT gilt nicht für Personen, die lediglich aus erzieherischen, therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies vor oder spätestens mit der Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist, sowie leistungsbehinderte Personen, die in besonders für sie eingerichteten Werkstätten beschäftigt werden.

(2) (gestrichen)

**§ 3a****Zu § 15 Abs. 1 Satz 1 und 2 BAT – regelmäßige Arbeitszeit**

(1) Soweit die Art des Dienstes oder betriebliche Gründe dies erfordern, kann durch Dienstvereinbarung eine Arbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich vereinbart werden.

(2) „In der Dienstvereinbarung ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr festzulegen, in dem Arbeitsstunden, die über die in § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT bestimmte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet wurden, durch arbeitsfreie Zeit auszugleichen sind. „Bei der Festlegung der Ausgleichszeiten sind die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, soweit dienstliche Belange nicht entgegen stehen. „Die arbeitsfreie Zeit bleibt bei der Berechnung des Erholungsurlaubes nach § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 BAT unberücksichtigt.

**§ 3b****zu § 15b BAT – Teilzeitbeschäftigung**

Ergänzend zu § 15b BAT gilt:

Die Regelungen für vollbeschäftigte Angestellte finden auch auf Teilzeitbeschäftigte sinngemäß Anwendung.

**§ 4****Zu § 19 – Beschäftigungszeit**

Anzurechnen sind auch Zeiten, die vor dem 1. Januar 2002 im Arbeitsverhältnis in einer Tätigkeit im Sinne von § 3 Buchst. n BAT in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung zurückgelegt wurden.

**§ 4a****Zu § 20 BAT – Dienstzeit**

Anzurechnen sind auch Zeiten, die vor dem 1. Januar 2002 in einer Tätigkeit im Sinne von § 3 Buchst. n BAT in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung im Angestelltenverhältnis/Arbeiterverhältnis zurückgelegt wurden, wenn die weiteren in § 20 Abs. 2 und 3 BAT festgelegten Voraussetzungen zutreffen.

**§ 5****Zu § 22 Abs. 1 BAT – Eingruppierung**

(1) Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung des BAT (Anlage 1 a und 1 b zum BAT), soweit im Folgenden und im Vergütungsgruppenplan für kirchliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Anlage zu § 5 dieser Arbeitsrechtsregelung) nichts anderes bestimmt ist.

(2) „Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelischen Landeskirche in Baden im Angestelltenverhältnis sind in der Vergütungsgruppe IIa BAT eingruppiert. „Hieraus erfolgt auf Stellen des gemeindlichen Pfarrdienstes und im Religionsunterricht nach elfjähriger Bewährung Höhergruppierung in Vergütungsgruppe Ib BAT.

(3) „Pfarrerinnen und Pfarrer wie Absatz 2 Satz 1 auf Stellen nach der Verordnung über die Besoldung landeskirchlicher Pfarrerinnen und Pfarrer mit herausgehobenen Funktionen vom 26. August 1993 (GVBl. S. 125) in der jeweils geltenden Fassung sind, sofern nicht ein spezieller Einzelgruppenplan Anwendung findet, in Vergütungsgruppe Ib BAT eingruppiert. „Hieraus erfolgt nach sechsjähriger Bewährung Höhergruppierung in Vergütungsgruppe Ia BAT, sofern die Stelle in der genannten Verordnung mit A 15 BBO ausgewiesen ist, und nach weiterer vierjähriger Bewährung Höhergruppierung in Vergütungsgruppe I, sofern die Stelle mit A 16 BBO ausgewiesen ist.

(4) Die Regelungen des Absatzes 3 gelten entsprechend hinsichtlich der Eingruppierung von Angestellten, die nicht Pfarrerinnen oder Pfarrer sind, denen aber Stellen im Sinne des vorstehenden Absatzes 3 übertragen wurden.

### § 5a

#### Zu § 23a BAT – Bewährungsaufstieg

(1) Ergänzend zu § 23a Satz 2 Nr. 3 gilt:

Zeiten einer Bewährung in vergleichbaren Aufgabenfeldern mit mindestens gleichwertigen Tätigkeitsmerkmalen außerhalb des Geltungsbereichs des BAT können auf die vorgeschriebene Bewährungszeit angerechnet werden, wenn sie für die Einstellung ausschlaggebend waren und für die übertragene Tätigkeit förderlich sind.

(2) § 23 a Satz 2 Nr. 6 Satz 1 BAT gilt auch für Zeiten, die ein nicht vollbeschäftigter Angestellter im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage des BAT vor dem 1. Mai 1994 zurückgelegt hat.

(3) Ergänzend zu § 23 a Satz 2 Nr. 6 Satz 2 BAT gilt:

Bewährungszeiten in einer Tätigkeit im Angestelltenverhältnis im Sinne von § 3 Buchst. n BAT in der bis 31. Dezember 2001 geltenden Fassung werden voll angerechnet.

### § 5b

#### Zu § 23b – Fallgruppenaufstieg

1. „Wird im Rahmen von Tätigkeitsmerkmalen die Zurücklegung einer Zeit in einer bestimmten Vergütungsgruppe oder auch Fallgruppe gefordert, werden auch Zeiten einer Beschäftigung nach den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Vergütungsgruppe in vergleichbaren Tätigkeiten angerechnet. „Ferner werden auch Zeiten, für die die Zulage nach § 24 BAT zusteht, angerechnet.

2. Zeiten, die außerhalb des Geltungsbereichs des BAT in vergleichbaren Tätigkeiten abgeleistet wurden, können auf die Zurücklegung einer Zeit in einer bestimmten Vergütungsgruppe oder auch Fallgruppe angerechnet werden, wenn sie für die Einstellung ausschlaggebend waren und für die übertragene Tätigkeit förderlich sind.
3. Neben § 23 a Satz 2 Nr. 6 BAT gilt auch § 5 a entsprechend.

### § 5c

#### **Zu § 26 BAT – Bestandteile der Vergütung Einzelvergütung, Jahresvergütung, Pauschalbesteuerung nach § 40a EStG**

Ergänzend zu § 26 BAT gilt:

(1) Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die

1. wegen nur gelegentlicher Beschäftigung (z. B. zur Aushilfe) oder
2. wegen auf bestimmte Einzelleistungen (z. B. Orgelspiel bei Kasualien) beschränkter Beschäftigung

eine Monatsvergütung nicht erhalten können oder

3. nur kurzfristig im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV beschäftigt sind,

werden entsprechend den vereinbarungsgemäß geleisteten Arbeitsstunden nach den im Vergütungstarifvertrag gemäß § 35 Abs. 3 Unterabsatz 1 BAT festgelegten Stundensätzen der für die Tätigkeit nach § 22 BAT i. V. m. § 5 AR-Ang maßgebenden Eingangsvergütungsgruppe vergütet.

(1a) Für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, vermindert sich die Stundenvergütung auf 85 v. H.

(2) Der Bemessung der Einzelvergütung der Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker sind die pauschalen Zeitansätze der Anlage zu § 5 c Abs. 2 dieser Arbeitsrechtsregelung<sup>1</sup> zugrunde zu legen.

(3) Der Bemessung der Einzelvergütung für Religionslehrerinnen/Religionslehrer werden einschließlich der Vorbereitungszeit als Arbeitszeit bei Unterrichtserteilung an

1. Grund- und Hauptschulen 1,43 Stunden

2. anderen Schule 1,48 Stunden

für jede Unterrichtsstunde zugrunde gelegt.

---

#### I Anlage zu § 5c Abs. 2 AR-Ang

Bei Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusikern werden hierbei folgende pauschale Zeitansätze (Deputatsstunden) zugrunde gelegt:

<b>I. Orgeldienste</b>	<b>Std.</b>
1. für einen Hauptgottesdienst	3,0
2. für einen Hauptgottesdienst mit Abendmahl oder Abendmahl im Anschluss	3,25
3. für zwei Hauptgottesdienste mit den selben Liedern am selben Tag	4,5
4. für zwei Hauptgottesdienste mit den selben Liedern am selben Tag, davon einer mit Abendmahl	5,0
5. für zwei Hauptgottesdienste mit den selben Liedern am selben Tag, davon beide mit Abendmahl	5,5
6. für sonstige Gottesdienste und Andachten, Orgeldienst je Kasualie	2,25
7. für eine Solistenbegleitung mit Probe	2,25
<b>II. Chorleiterdienste für eine</b>	<b>Std.</b>
8. Chorprobe bis 45 Min. Dauer	2,25
9. Chorprobe bis 60 Min. Dauer	3,0
10. Chorprobe bis 90 Min. Dauer	3,75
11. Chorprobe bis 120 Min. Dauer	5,0
12. Chorprobe bis 135 Min. Dauer	5,5
13. Chorprobe bis 150 Min. Dauer	6,0
14. Chorleitung im Gottesdienst mit kurzer vorheriger Probe	1,75
15. Chorleitung im Gottesdienst mit vorheriger Probe über 60 Min. Dauer	4,0
16. Chorleitung im Gottesdienst mit vorheriger Probe zusätzlich zu einer Organistenvergütung für diesen Gottesdienst	1,5

#### III. Kirchenmusikalische Veranstaltungen

##### (Kirchenkonzerte):

<sup>1</sup>Kirchenmusikalische Veranstaltungen (Kirchenkonzerte) werden nach dem tatsächlich erfolgten Zeitaufwand berechnet, soweit dieser nicht mit Chorproben abgerechnet werden kann. <sup>2</sup>Dabei gelten die in § 5 Absatz 2 AR-AzKimu genannten Zeiten als Obergrenzen. <sup>3</sup>Überschreitungen dieser Obergrenzen bedürfen der vorherigen Genehmigung durch den Kirchen-gemeinderat nach Befürwortung durch die zuständige Bezirkskantorin oder den zuständigen Bezirkskantor.

(4) Schülerinnen/Schüler bzw. Studentinnen/Studenten, die kurzfristig im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV beschäftigt werden, können anstelle der Stundenvergütung nach Absatz 1 die ortsübliche Vergütung, mindestens jedoch 60 % der tariflichen Vergütung/ Stundenvergütung nach Absatz 1 erhalten.

(5) Im Übrigen findet der BAT und diese Arbeitsrechtsregelung für die unter Absatz 1 fallenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter keine Anwendung. <sup>2</sup>§ 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG – ist jedoch zu beachten.

(6) Jahresvergütung

1. <sup>1</sup>Die Vergütung der Kirchenrechnerinnen/Kirchenrechner richtet sich nach der Zahl der jährlichen Kassenbucheintragen. <sup>2</sup>Ihre Höhe bestimmt sich danach, ob die Kirchenrechnerin/Kirchenrechner lediglich die Kassen- und Rechnungsführung oder die Rechnungsstellung oder beide Aufgaben zusammen übernommen hat.

2. Die Einzelvergütung beträgt je Kassenbucheintrag

a) für Kassen- und Rechnungsführung und Rechnungsstellung	2,20 Euro
b) für Kassen- und Rechnungsführung (ohne Rechnungsstellung)	1,65 Euro
c) für Rechnungsstellung (ohne Kassen- und Rechnungsführung)	1,10 Euro.

(7) <sup>1</sup>Bei einer pauschalen Besteuerung nach § 40a EStG sind die abzuführende pauschale Lohn- und Kirchenlohnsteuer sowie die weiteren Abgaben, deren Bemessungsgrundlage die pauschale Lohnsteuer ist, von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu tragen; bei kurzfristiger Beschäftigung im Sinne von § 40a Abs. 1 EStG jedoch nur bis zu einem anteiligen Pauschalsteuersatz von 20 %.<sup>2</sup> Auf schriftlichen Antrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ist bei Vorliegen der steuerrechtlichen Voraussetzungen eine pauschale Besteuerung nach § 40 a EStG vorzunehmen.

(8) Ermöglichung von teilweise Vergütungsverzicht bei geringfügiger Beschäftigung

<sup>1</sup>Bei geringfügiger Beschäftigung i. S. von § 8 SGB IV können Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter – nach Belehrung über die rechtlichen Folgen in der Sozialversicherung und betrieblichen Altersversorgung – auf Teile der künftig zustehenden Vergütung verzichten, sofern die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter grundsätzlich über eine soziale Absicherung (Unterhaltsansprüche, Rentenansprüche, Einkünfte aus nicht-selbständiger Arbeit, eigenes Vermögen) verfügen.

<sup>2</sup>Der Vergütungsverzicht muss im Arbeitsvertrag festgelegt werden. <sup>3</sup>Die Vergütung darf 60% der zustehenden Vergütung, die zu bezeichnen ist, nicht unterschreiten.

<sup>4</sup>Ein Vergütungsverzicht nach Unterabsatz 1 ist seitens der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters widerruflich. <sup>5</sup>Ein Widerruf bezieht sich lediglich auf den Vergütungsverzicht als solchen und nicht auf das Arbeitsverhältnis im Übrigen. <sup>6</sup>Die Widerrufsfrist beträgt 6 Wo-



chen zum Schluss eines Kalendervierteljahres. 7Der Widerruf muss schriftlich erfolgen.  
8Er entfaltet keine Rückwirkung.

Die erfolgte Belehrung nach Unterabsatz 1 ist im Arbeitsvertrag nachzuweisen.

**(Abs. 8 tritt am 1.7.2003 in Kraft und mit Ablauf des 30.6.2006 außer Kraft. Nach dem 1.7.2003 eingegangene Arbeitsverhältnisse und erklärte Verzichte bleiben von dem Außer-Kraft-Treten unberührt.)**

## § 5d

### Zu § 27 – Grundvergütung – Abschnitt A

Ergänzend zu § 27 Abschnitt A Abs. 6 gilt:

Zeiten, in denen die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter bei einem kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Arbeitgeber in einer Tätigkeit im Sinne von § 3 Buchst. n BAT in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung beschäftigt war, gelten als Zeiten im öffentlichen Dienst.

## Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen zum BAT

### § 6

#### Zu § 29 BAT – Ortszuschlag

(1) Steht der Ehegatte der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder die andere Person, die neben der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter für das Kind Anspruch auf Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer folgenden Stufe hat, im kirchlichen Dienst oder ist der Ehegatte oder die andere Person aufgrund einer Tätigkeit im kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt, finden die Bestimmungen über die Anspruchskonkurrenz am ehegattenbezogenen und kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlags uneingeschränkt und unabhängig davon Anwendung, ob es sich bei der Tätigkeit im kirchlichen Dienst um eine dem öffentlichen Dienst gleichstehende Tätigkeit i. S. des § 29 Abschnitt B Abs. 7 Satz 3 BAT handelt.

(2) Werden bei Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Ortszuschlag die Unterschiedsbeträge zwischen den Stufen des Ortszuschlags (ehegatten- und kinderbezogener Bestandteil) von anderer Seite ohne Berücksichtigung des § 29 Abs. 5 und 6 BAT oder vergleichbarer Vorschriften gezahlt, so wird Ortszuschlag nur bis zu dem Betrag gezahlt, der den Berechtigten bei gleichzeitiger Tätigkeit im nichtkirchlichen öffentlichen Dienst zustehen würde.

(3) 1Absatz 2 gilt nicht für den kinderbezogenen Ortszuschlagsanteil eines ledigen oder geschiedenen Angestellten sowie eines Angestellten, dessen Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt worden ist, wenn er die Kinder nicht nur vorübergehend in seine Wohnung

aufgenommen hat und für sie das Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz erhält. <sup>2</sup>Absatz 2 gilt ferner nicht, wenn ein solcher Angestellter heiratet und der Ehegatte weder im sonstigen öffentlichen Dienst steht noch aufgrund einer Tätigkeit im sonstigen öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist. § 34 BAT findet Anwendung.

(4) Steht dem Ehegatten eine freie Dienstwohnung zur Verfügung, findet § 29 Abschnitt B Absatz 5 bis 7 BAT mit der Maßgabe Anwendung, dass die freie Dienstwohnung der Gewährung eines Ortszuschlags unabhängig vom Kindergeldbezug bis zur Stufe 4 (einschließlich halbem Ehegattenbestandteil) gleichsteht.

(5) <sup>1</sup>Sind beide Ehegatten im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung beschäftigt, wird abweichend von § 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 2 BAT die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen Stufe 1 und 2 des Ortszuschlages auch dann gezahlt, wenn keiner der Ehegatten vollbeschäftigt ist oder beide Ehegatten nicht mindestens mit der Hälfte der allgemeinen regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind. <sup>2</sup>Erreicht in diesem Fall der gemeinsame Beschäftigungsgrad beider Ehegatten nicht mindestens die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit, vermindert sich der Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 1 und 2 des Ortszuschlages in dem Verhältnis, in dem der Gesamtbeschäftigungsumfang beider Ehegatten zur durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht. <sup>3</sup>Ist nur ein Ehegatte im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung beschäftigt, so ist dieser so zu stellen, als würden beiden Ehegatten unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung fallen.

(6) <sup>1</sup>Ist neben der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter auch die andere Person, der für das Kind Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zusteht, im Geltungsbereich der Arbeitsrechtsregelung beschäftigt, ist abweichend von § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 3 BAT der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag auch dann voll zu zahlen, wenn keiner der Anspruchsberechtigten vollbeschäftigt ist oder die Anspruchsberechtigten jeweils nicht mit mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind. <sup>2</sup>Erreicht in diesem Fall der gemeinsame Beschäftigungsgrad der Anspruchsberechtigten nicht mindestens die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit, vermindert sich der Unterschiedsbetrag in dem Verhältnis, in dem der Gesamtbeschäftigungsgrad beider Ehegatten zur durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht. <sup>3</sup>Ist nur ein Anspruchsberechtigter im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung beschäftigt, so ist dieser so zu stellen, als würden beide Anspruchsberechtigten unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung fallen.

(7) <sup>1</sup>Die Bestimmungen über die Anspruchskonkurrenz am Ehegatten bezogenen und Kinder bezogenen Anteil am Ortszuschlag finden auch Anwendung, wenn der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter aus mehreren Rechtsverhältnissen ein Anspruch auf Ortszuschlag oder entsprechende Leistung wesentlich gleichen Inhalts in Höhe der Stufe 2 oder einer

der folgenden Stufen zusteht (Insichkonkurrenz). <sup>2</sup>Ansprüche auf den Ehegatten bezogenen und Kinder bezogenen Anteil am Ortszuschlag aus dem Rechtsverhältnis mit dem höchsten Beschäftigungsumfang, das in Anspruchskonkurrenz zum Ehegatten bzw. der anderen Person steht, gehen vor. <sup>3</sup>Danach sind die Ansprüche aus den weiteren Rechtsverhältnissen mit Anspruch auf Ortszuschlag in der Rangfolge der Höhe ihres Beschäftigungsumfangs zu beurteilen. <sup>4</sup>Bei gleich hohem Beschäftigungsumfang ist das am längsten bestehende Rechtsverhältnis vorzuziehen.<sup>1</sup>

(8) <sup>1</sup>Ein Anspruch auf Ortszuschlag der Stufe 2 (Ehegatten bezogener Anteil), der in Konkurrenz steht zu einem Anspruch auf Ortszuschlag der Stufe 2 eines Anspruchsberechtigten, dessen Arbeitsverhältnis sich bisher nach BAT und nach dem 30.09.2005 sich nach einem Tarifvertrag richtet, der eine Zahlung des Ehegatten bezogenen Anteils am Ortszuschlag nicht vorsieht, wird, solange die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen, nach bisheriger Rechtslage weitergewährt. <sup>2</sup>Weitergehende Ansprüche auf Ortszuschlag sind ausgeschlossen (fiktive Konkurrenzsituation). <sup>3</sup>Gleiches gilt für einen nach dem 30.09.2005 entstehenden Anspruch auf Zahlung des Ortszuschlags der Stufe 2.

### **§ 6a**

#### **Zu § 33a BAT – Wechselschicht- und Schichtzulagen**

Zulage nach Absatz 2 ist bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen auch bei Arbeit mit “Arbeitsunterbrechung” (geteilter Dienst) zu zahlen.

### **§ 6b**

#### **Zu § 36 BAT – Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse**

- (1) Protokollnotiz Nr. 3 zu § 36 BAT findet keine Anwendung.
- (2) Ergänzend zu § 36 BAT gilt: Die Abtretung von Bezügen ist ausgeschlossen.

### **§ 7**

#### **Zu § 39 – Jubiläumswendung**

- (1) Ergänzend zu § 39 Abs. 1 Unterabsatz 2 gilt:

Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres oder Zeiten in einem Ausbildungsverhältnis bei einem in § 1 Abs. 4 genannten Arbeitgeber werden ohne Antrag angerechnet, sofern sie nicht vor einem Ausscheiden nach § 20 Abs. 3 BAT liegen.

- (2) (gestrichen)

\*\*

---

<sup>1</sup> (Für die am 31.07.2004 bestehenden Arbeitsverhältnisse tritt Absatz 7 am 1.1.2005 in Kraft).

**§ 8****Zu § 46 BAT – zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

An die Stelle von § 46 BAT tritt folgende Bestimmung:

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung), die der Arbeitgeber durch Versicherung bei einer Zusatzversorgungskasse sicherstellt. Die Zusatzversorgung bestimmt sich

- a) für Angestellte, deren Arbeitgeber Beteiligter der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist, nach Maßgabe des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vom 1. März 2002 (Altersversorgungstarifvertrag – ATV) in der jeweils geltenden Fassung,
- b) für Angestellte, deren Arbeitgeber Mitglied der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Baden (KZVK Baden) oder der Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg (ZVK KVBW) ist, der Tarifvertrag über die zusätzliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vom 1. März 2002 (Altersvorsorge-TV-Kommunal/ATV-K).

(1a) „Bei Angestellten, die in der betrieblichen Altersversorgung pflichtversichert sind und deren Arbeitgeber das Beteiligungsverhältnis zur Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) kündigt und Mitglied der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Baden (KZVK) wird, werden zur teilweisen Kompensation der Kosten des Arbeitgebers aus der Finanzierung der Gegenwertforderung der VBL nach § 23 Abs. 2 der Satzung der VBL für die Zeit ab dem wirksamen Wechsel der Zusatzversorgungskasse bis zur Dauer von 15 Jahren die Bruttobezüge um 2% – bei geringfügiger Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV um 1,4% – gemindert. 2Satz 1 gilt auch für die Angestellten, deren Arbeitsverhältnis an einen anderen, nicht bei der VBL beteiligten Arbeitgeber übergegangen ist und deren bisheriger Arbeitgeber zur Vermeidung einer Kündigung durch die VBL nach § 22 Abs. 3 der Satzung VBL sich verpflichtet, den anteiligen Gegenwert zu zahlen.

(1b) „Die Angestellten, die durch einen Kassenwechsel des Arbeitgebers nach Abs. 1a bis zum Zeitpunkt des Kassenwechsels keine unverfallbare Anwartschaft auf Betriebsrente bei der VBL erwerben können, haben Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber den sich zum Zeitpunkt des Kassenwechsels ergebenden Anwartschaftswert auf Betriebsrente wertgleich durch eine entsprechende Beitragszahlung in eine bestehende freiwillige Versicherung bei der KZVK überträgt. 2Der Angestellte verpflichtet sich in diesem Fall, die Erstattung seiner Beiträge gegenüber der VBL nach § 44 der Satzung der VBL in Anspruch zu nehmen und diese Forderung an den Arbeitgeber abzutreten, der diese Beiträge zur wertgleichen Übertragung des nach Satz 1 genannten Anwartschaftswertes in eine bestehende freiwillige Versicherung bei der KZVK einzahlt.

(2) In Ergänzung zum Altersvorsorgeplan 2001 (Anlage 3 zum ATV/Anlage 5 zum ATVK) haben Pflichtversicherte in der Zusatzversicherung gemäß § 1a Abs. 1 Satz 1

i. V. m. § 1 Abs. 2 Satz 3 des Gesetzes über die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) zum Aufbau einer freiwilligen zusätzlichen kapitalgedeckten Altersversorgung einen Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Anstalt/Kasse, bei der die betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, sofern diese die Entrichtung von eigenen Beiträgen im Rahmen der Entgeltumwandlung zulässt.

(3) Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung werden in einer gesonderten Arbeitsrechtsregelung festgelegt.

### **§ 8a**

#### **Zu § 47 Abs. 6 BAT – Erholungsurlaub**

Abweichend von § 47 Abs. 6 Satz 1 gilt für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Kindertagesstätten:

Der Erholungsurlaub wird grundsätzlich während der Schließzeiten gewährt.

### **§ 8b**

#### **Zu § 52 BAT – Arbeitsbefreiung**

Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Mitgliedern des Gesamtausschusses und der Vorstände der nach § 7 ARRg an der Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligten Verbände auf Anfordern des Gesamtausschusses bzw. der Vorstände der Vereinigungen Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26 BAT und § 5c dieser Arbeitsrechtsregelung) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

### **§ 8c**

#### **Zu § 53 Abs. 3 BAT – ordentliche Kündigung**

Anstelle von § 53 Abs. 3 BAT gilt:

(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 19 BAT ohne die nach § 4 Abs. 2 AR-Ang angerechneten Zeiten einer Tätigkeit i. S. von § 3 Buchst. n BAT in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung und ohne die nach § 72 Abschn. a Ziffer I BAT berücksichtigten Zeiten) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter unkündbar.

### **§ 8d**

#### **Zu § 60 Abs. 2 BAT – Weiterbeschäftigung**

Anstelle von § 60 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 BAT gilt:

1Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, kann in einem jeweils auf höchstens drei Jahre befristeten Arbeitsverhältnis weiterbeschäftigt werden, wo-

bei ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen ist. <sup>2</sup>Auf dieses Arbeitsverhältnis finden die §§ 11, 40, 41, 44, 46, 62 bis 64 BAT keine Anwendung. <sup>3</sup>Dies gilt entsprechend auch für Angestellte, die nach Vollendung des 65. Lebensjahres eingestellt werden.

### **§ 8e**

#### **Zu § 70 BAT – Ausschlussfrist**

Ergänzend zu § 70 BAT Satz 1 gilt:

Die Ausschlussfrist beträgt 12 Monate.

### **§ 8f**

#### **Zu § 71 BAT-Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen**

Anstelle von § 71 gilt:

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

(1) <sup>1</sup>Wird die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie/ihn ein Verschulden trifft, erhält sie/er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 8.

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

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

*Anmerkung zu Absatz 1:*

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

(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihr/ihm zustehen würde, wenn sie/er Erholungsurlaub hätte.

<sup>2</sup>Dieser Anspruch wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. <sup>3</sup>Das gleiche gilt, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

<sup>4</sup>Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der im Unterabsatz 1 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 2 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(3) <sup>1</sup>Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter für den Zeitraum, für den ihr/ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. <sup>2</sup>Dies gilt nicht,

1. wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Rente wegen Erwerbsunfähigkeit (§ 44 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
2. in den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 3,
3. für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

(4) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird nach einer Dienstzeit (§ 20) von mindestens

1. zwei Jahren bis zum Ende der 9. Woche
  2. drei Jahren bis zum Ende der 12. Woche
  3. fünf Jahren bis zum Ende der 15. Woche
  4. acht Jahren bis zum Ende der 18. Woche
  5. zehn Jahren bis zum Ende der 26. Woche
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

<sup>2</sup>Vollendet die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Dienstzeit, wird der Krankengeldzuschuss so gezahlt, wie wenn die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

<sup>3</sup>Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der

26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

<sup>4</sup>In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

(5) <sup>1</sup>Hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird sie/er aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge nach Absätzen 2 und 3 insgesamt nur für die nach Absatz 4 maßgebenden Zeiten gezahlt.

<sup>2</sup>Hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter in einem Fall des Absatzes 4 Unterabsatz 3 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird sie/er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

<sup>3</sup>Anmerkung zu Absatz 5 Unterabs. 1:

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

(6) Ein Krankengeldzuschuss wird nicht gezahlt

1. über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
2. <sup>1</sup>über den Zeitpunkt hinaus, von dem an die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Bezüge – ausgenommen eine Hinterbliebenenrente – aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 116 Abs. 1 Satz 2 SGV VI), aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diese Arbeitsrechtsregelung oder eine andere kirchliche Arbeitsrechtsregelung bzw. den BAT, den BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. <sup>2</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss oder sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des vorstehenden Satzes. <sup>3</sup>Die Ansprüche der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB V bleibt unberührt. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne dieses Unterabsatzes ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(7) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettokrallengeld bzw. den entsprechenden Nettoleistungen eines Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubungsvergütung gezahlt. <sup>2</sup>Nettokrallengeld ist das Krankengeld der ge-



setzlichen Krankenversicherung bzw. die entsprechende Barleistung eines anderen Sozialleistungsträgers vermindert um die von dem Sozialleistungsträger einbehaltenen Beitragsanteile des Krankengeldempfängers zur gesetzlichen Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. <sup>3</sup>Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2 BAT).

(8) <sup>1</sup>Anspruch auf den Krankengeldzuschuss haben auch Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind. <sup>2</sup>Der Krankengeldzuschuss wird in diesem Fall in Höhe der Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2 BAT) bezahlt.

*Anmerkung zu Abs. 8:*

*<sup>1</sup>Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sind krankengeldberechtigt. <sup>2</sup>Auf sie findet deshalb Abs. 7 Anwendung. <sup>3</sup>Von Absatz 8 werden nur krankensicherungsfreie Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter erfasst, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen gegen Krankheit versichert sind.*

(9) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter kann die Anwendung des § 37 BAT beantragen. <sup>2</sup>Der Antrag kann nicht widerrufen werden.

(10) Diese Übergangsregelung gilt nicht für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis, die am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis auf Grundlage der AR-N gestanden haben.

## **Abschnitt II**

### **Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen zu anderen Tarifverträgen**

#### **§ 9**

##### **Zum Praktikanten-Tarifvertrag für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes**

(1) <sup>1</sup>Praktikanten für die Berufe der Haus- und Familienpflegerin sowie der Dorfhelferin erhalten eine monatliche Vergütung wie Praktikanten für den Beruf der Kinderpflegerin.

<sup>2</sup>Praktikanten für die Berufe der Altenpflegerin/des Altenpflegers sowie des Heilerziehungspflegers mit Vollzeitausbildung erhalten eine monatliche Vergütung wie Praktikanten für den Beruf des Erziehers.

(2) Im übrigen findet der Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes vom 22.3.1991 in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß Anwendung.

### **§ 9a Beihilfen**

(1) Der gekündigte Tarifvertrag über die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Lehrlinge und Anlernlinge des Landes vom 26. Mai 1964 wird mit Wirkung vom 1. Juli 1998 nicht mehr angewandt.

(2) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. Juni 1998 in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen, das am 1. Juli 1998 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, findet der Tarifvertrag weiterhin Anwendung.

Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die am 30. Juni 1998 in einem Arbeitsverhältnis auf Grundlage der AR-N bzw. AR-G gestanden haben.

### **§ 10 Altenpflegeschülerinnen/Altenpflegeschüler**

(1) 1Das Rechtsverhältnis einschließlich Ausbildungsvergütung, Zuwendung und Urlaubsgeld für Auszubildende der Altenpflege oder Altenpflegehilfe i. S. der geltenden Ausbildungsbestimmungen richtet sich sinngemäß nach den für die Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, geltenden Tarifverträgen zum BAT. 2Auszubildende der Altenpflegehilfe erhalten eine Ausbildungsvergütung in Höhe des für Schülerinnen/Schüler der Krankenpflegehilfe jeweils maßgebenden Betrages.

(2) 1Werden die Rechtsverhältnisse der Auszubildenden für Altenpflege oder Altenpflegehilfe durch Anschlussarifvertrag zum BAT geregelt, findet dieser Tarifvertrag Anwendung. 2Gleichzeitig treten diese Bestimmungen dann außer Kraft.

### **§ 11 Zu den Tarifverträgen über eine Zuwendung und ein Urlaubsgeld für Angestellte, Auszubildende, Praktikanten usw.**

Wird in den nach § 1 dieser Arbeitsrechtsregelung entsprechend anzuwendenden Tarifverträgen auf frühere oder künftige Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst abgestellt, so sind die Bestimmungen des § 1 Abs. 4 dieser Arbeitsrechtsregelung sinngemäß anzuwenden.

### **§ 11a Zum Tarifvertrag über allgemeine Zulagen an Angestellte**

Ergänzend zu § 2 Abs. 3 gilt:

Lehrkräfte, deren Vergütung sich nach dem kirchlichen Vergütungsgruppenplan 11 – Religionslehrer – richtet, erhalten eine Zulage nach § 2 Abs. 2 Buchst. c dieses Zulagearifvertrags.

## § 12

### **Zum Tarifvertrag zur Neufassung der Anlage 1 b zum BAT (Angestellte im Pflegedienst) vom 30. Juni 1989**

Der als Anlage zu § 5 AR-Ang mit Arbeitsrechtsregelung Nr. 5/87 vom 8. Mai 1987 (GVBl. S. 52) beschlossene Einzelgruppenplan 40 "Mitarbeiter im Pflegedienst in Alten- und Altenpflegeheimen und sonstigen Einrichtungen, in denen die betreuten Personen nicht ständig in ärztlicher Behandlung stehen", wird mit folgender Maßgabe aufgehoben:

1. Die im bisherigen Einzelgruppenplan 40 Vergütungsgruppe Kr II Fallgruppe 3 eingruppierten Altenpflegehelferinnen/Altenpflegehelfer, mit einer Schulung von mindestens 240 Unterrichtsstunden werden von den Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit der Vergütungsgruppe Kr II der Anlage 1 b zum BAT Abschnitt B gleichgestellt, sofern sie die Schulung bis spätestens 31. Dezember 1990 abgeschlossen haben.
2. Die Protokollerklärungen zu Anlage 1 b zum BAT Abschnitt B werden in Nr. 1 (1) um folgenden Buchstaben e) ergänzt:
  - e) Pflegebedürftige in Pflegestationen <sup>1</sup> von Alten- und Pflegeheimen.

## § 13

### **Zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte**

(1) § 1 Abs. Nr. 3 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 in der jeweiligen Fassung gilt in folgender Fassung:

"3. nicht in der Zeit vor dem 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet."

(2) Die Regelung des Absatzes 1 gilt für die Zuwendungstarifverträge für Ärzte im Praktikum, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Schülerinnen/Schüler nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes entsprechend.

## § 14

### **Zu § 16 Tarifvertrag Altersversorgung – ATV und ATV-K – Versteuerung der Umlage**

Abweichend von § 16 Tarifvertrag Altersversorgung – ATV und ATV-K – gilt:

---

<sup>1</sup> Als Pflegestation im Sinne der Protokollerklärung Nr. 1 (1) e) gelten Stationen in Alten- und Pflegeheimen, die eine besondere räumliche Einheit bilden und ihrer Lage, Größe und Ausstattung nach für Pflegestufen "erhöht pflegebedürftig" und "schwer pflegebedürftig" vorgesehen sind. Die Größe der Pflegestationen bestimmt sich nach den vorhandenen Plätzen die tatsächliche – stets schwankende – Belegung bleibt ohne Einfluss.

Die auf die von der Zusatzversorgungseinrichtung erhobene Umlage entfallende Lohn- und Kirchensteuer trägt der Dienstgeber bis zu einer Umlage von 146,00 Euro monatlich unter Ausschöpfung des Jahresbetrages, solange die rechtliche Möglichkeit zur Pauschalierung dieser Steuern besteht.

### **§ 15**

#### **Zum Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte**

Die allgemeine Zulage nach § 2 Abs. 2 Buchstabe b des Tarifvertrags über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 16 vom 5. Mai 1998 erhalten neben den in der Protokollnotiz 2 zu § 2 dieses Tarifvertrages aufgeführten Angestellten, die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die nach folgenden Tätigkeitsmerkmalen des Vergütungsgruppenplans für die kirchlichen Mitarbeiter (Anlage zu § 5 AR-Ang) eingruppiert sind:

Einzelgruppenplan 06 Fallgruppe 10,  
Einzelgruppenplan 10 Fallgruppe 9,  
Einzelgruppenplan 11 Fallgruppe 3,  
Einzelgruppenplan 20c Fallgruppe 8,  
Einzelgruppenplan 21 Fallgruppe 15,  
Einzelgruppenplan 23 Fallgruppen 12 und 13,  
Einzelgruppenplan 24 Fallgruppe 6,  
Einzelgruppenplan 25 Fallgruppe 10,  
Einzelgruppenplan 27 Fallgruppen 12 und 13,  
Einzelgruppenplan 30 Fallgruppe 19,  
Einzelgruppenplan 62 Fallgruppe 7.

### **§ 16**

#### **Zum Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ)**

Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 30. Juni 2000, in der jeweils geltenden Fassung wird wie folgt ergänzt:

(1) Der Anspruch nach § 8 Abs. 1 des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeitarbeit auf die Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 4 und 5 in den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht für die unter den § 8f AR-Ang fallenden Angestellten auch für die Zeit des fiktiven Anspruchs auf Entgeltfortzahlung nach § 71 BAT.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung tritt die Verlängerung der Arbeitsphase nach § 8 Abs. 2 des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeitarbeit für die unter § 8f AR-Ang fallenden Angestellten für die Zeit des fiktiven Anspruchs auf Entgeltfortzahlung nach § 71 BAT nicht ein.

#### **Anlage zu § 1 Abs. 2a AR-Ang**

1. Richtlinien des Finanzministeriums Baden-Württemberg über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte, auf die der BAT Anwendung findet (EingrRL-Lehrer) vom 18.05.1982 in der jeweils geltenden Fassung;
2. Regelung gemäß Gliederungs-Nummer 14 und 14.1 der Hinweise des Finanzministeriums Baden-Württemberg zur Freistellung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern im Rahmen des § 52 Abs. 3 Satz 1 BAT in Fällen, in denen Beamtinnen/Beamte nach § 12 Abs. 1 Nr. 3 und 4 der Verordnung der Landesregierung über den Urlaub der Beamten und Richter (Urlaubsverordnung – UrlVO –) in der jeweils geltenden Fassung in Verbindung mit den Verwaltungsvorschriften des Innenministeriums zur Durchführung des Landesbeamtengesetzes Urlaub unter Belassung der Dienstbezüge erhalten können;
3. Regelung über die Zahlung einer Ausbildungsvergütung an Studierende der Berufsakademie nach Nummer 7 der Richtlinien des Finanzministeriums Baden-Württemberg über die Arbeitsbedingungen der nicht durch Tarifvertrag und nicht in den Praktikanten-Richtlinien geregelten privatrechtlichen Ausbildungs-, Praktikanten- und ähnlichen Rechtsverhältnissen in der jeweils geltenden Fassung.

### Übergangsbestimmungen

(1) Erweiterung des Geltungsbereichs des BAT zum 1. April 1991 – Umstellung von AR-NAng – Ausgleichszulage:

<sup>1</sup>Angestellte, die bis zum 31. März 1991 auf der Grundlage der AR-NAng angestellt waren und deren Arbeitsverhältnis sich infolge Ausweitung des Geltungsbereichs des BAT durch den 66. Änderungstarifvertrag vom 24. April 1991 ab 1. April 1991 auf der Grundlage der AR-HAng nach dem BAT richtet, erhalten ab dem genannten Zeitpunkt eine aufzehrbare Ausgleichszulage. <sup>2</sup>Die Ausgleichszulage ergibt sich aus der Differenz zwischen der für den Monat März 1991 und dem Monat April 1991 zustehenden Monatsvergütung. <sup>3</sup>Die Ausgleichszulage ist gesamtversorgungsfähig und zuwendungswirksam. <sup>4</sup>Nach dem 1. April 1991 eintretende bzw. eingetretene Vergütungserhöhungen allgemeiner oder persönlicher Art sind voll auf die Ausgleichszulage anzurechnen.

(2) Zu Artikel 1 Nr. 9 – Ausgleichszulage Ortszuschlag:

<sup>1</sup>Angestellte, die am 31. Dezember 1992 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das am 1. Januar 1993 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, erhalten eine aufzehrbare Ausgleichszulage. <sup>2</sup>Die Ausgleichszulage ergibt sich aus der Differenz zwischen dem für den Monat Dezember 1992 und dem Monat Januar 1993 ohne Änderung der persönlichen Verhältnisse zustehenden Ortszuschlag. <sup>3</sup>Die Ausgleichszulage ist gesamtversorgungsfähig und zuwendungswirksam. <sup>4</sup>Auf diese Ausgleichszulage werden nach dem

1. Januar 1993 eintretende Vergütungserhöhungen allgemeiner oder persönlicher Art zur Hälfte angerechnet.

(3) Zu Artikel 1 Nr. 4, 5, 6, 7, 8 und 11 – Anrechnung von Zeiten:

Bei Angestellten, die am 31. Dezember 1992 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das am 1. Januar 1993 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, werden die vor dem 1. Januar 1993 zurückgelegten Zeiten so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wären, wenn diese Arbeitsrechtsregelung bereits seit Beginn ihres Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.

### **Übergangsbestimmungen zu ARR Nr. 1/2002 vom 27. Februar 2002 (GVBl. S. 98)**

#### **§ 3**

#### **Übergangsbestimmungen/Besitzstandsregelung**

(1) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die bis 31. Dezember 2001 auf der Grundlage der ARG angestellt waren und deren Vergütung/Lohn sich durch die Übernahme in das Arbeitsverhältnis auf Grundlage des BAT bzw. des MTArb vermindert, erhalten zur Wahrung des Besitzstandes eine aufzehrbare Ausgleichszulage. <sup>2</sup>Die Ausgleichszulage ergibt sich aus der Differenz zwischen der für Monat Dezember 2001 nach der Arbeitsrechtsregelung für geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zustehenden Vergütung und der für den Monat Januar 2002 nach dem BAT zustehenden Monatsvergütung bzw. nach dem MTArb zustehenden Monatslohn. <sup>3</sup>Die Ausgleichszulage ist zuwendungswirksam, stellt jedoch kein zusatzversicherungspflichtiges Entgelt dar.

(2) Nach dem 1. Januar 2002 eingetretene bzw. eintretende Vergütungserhöhungen allgemeiner oder persönlicher Art sind voll auf die Ausgleichszulage nach Absatz 1 anzurechnen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten sinngemäß für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zwischen dem 1. Januar 2002 und dem Tag der Veröffentlichung dieser Arbeitsrechtsregelung auf Grundlage der Arbeitsrechtsregelung für geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter begründet worden ist.

### **Übergangsbestimmungen zu ARR Nr. 3/2002 vom 27. Februar 2002 (GVBl. S. 186)**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. August 2002 in Kraft.

(2) Soweit Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Arbeitsrechtsregelung günstiger eingruppiert sind oder eine höhere Ausbildungsvergütung

erhalten, bleibt diese Eingruppierung bzw. Vergütungszahlung durch diese Arbeitsrechtsregelung unberührt.

**Arbeitsrechtsregelung Nr. 2/98**  
**über die Anwendung des Arbeitszeitgesetzes**  
**(AR-ArbZG)**  
**Vom 4. März 1998**

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. April 1985 (GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch Artikel 6 des kirchlichen Gesetzes vom 26. April 1994 (GVBl. S. 67), sowie aufgrund des § 7 Abs. 4 des Arbeitszeitgesetzes vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170) folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

**§ 1**

Auf der Grundlage des § 7 Abs. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 4 wird zu § 5 Abs. 2 und 3 und § 7 Abs. 2 Nr. 3 des Arbeitszeitgesetzes ergänzend geregelt:

Die in § 5 Abs. 2 und 3 ArbZG genannten abweichenden Regelungen für Krankenhäuser und andere Einrichtungen finden auch Anwendung in Einrichtungen der ambulanten Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, insbesondere in Sozialstationen und in Einrichtungen für ambulante Hilfen.

**§ 2**

Durch Dienstvereinbarung können im Rahmen des § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG abweichende Regelungen zu § 3 ArbZG (Dauer der täglichen Arbeitszeit), § 4 ArbZG (Ruhepausen), § 5 Abs. 1 ArbZG (Mindestruhezeit) und § 6 Abs. 2 ArbZG (Nacht und Schichtarbeit) in den nachfolgend aufgeführten Fällen getroffen werden:

1. In Krankenhäusern, Einrichtungen der Alten-, Jugend- und Behindertenhilfe, in Sozialstationen und in Einrichtungen für ambulante Hilfen, in denen dienstplanmäßig im Schichtbetrieb gearbeitet wird, kann bzw. können
  - a) bei Nachtarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes die Ruhepausen abweichend von 4 ArbZG auf bezahlte Kurzpausen (weniger als 15 Minuten) von angemessener Dauer aufgeteilt werden,
  - b) die Mindestruhezeit abweichend von § 5 Abs. 1 ArbZG dreimal wöchentlich auf neun Stunden verkürzt werden,
  - c) die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer abweichend von § 6 Abs. 2 ArbZG auf bis zu elf Stunden verlängert werden.

2. In stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe können
  - a) die werktägliche Arbeitszeit nach § 3 ArbZG bis zu elf Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden,
  - b) die Ruhepausen im Sinne des § 4 ArbZG, wie sie sich nach den Gegebenheiten des Tagesablaufs ergeben, als bezahlte Kurzpausen von mindestens 15 Minuten gewährt werden.

### **§ 3**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 1998 in Kraft.