

Arbeitsrechtsregelung für Arbeiter (AR-Arb)¹

In der Fassung vom 13. Mai 1985

(GVBl. S. 87),

zuletzt geändert durch

Arbeitsrechtsregelung Nr. 5/2005

vom 28. September 2005 (GVBl. S. 188)

außer Kraft treten siehe § 11 AR-M

§ 1

Anwendung tariflicher Bestimmungen

(1) Auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeiter im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, kirchlichen Stiftungen sowie ihrer Einrichtungen und Anstalten finden der Manteltarifvertrag der Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder vom 6. Dezember 1995 (MTArb) und die diesen ändernden oder ersetzenden Tarifverträge sowie die sonstigen für Arbeiter geltenden Tarifverträge in der jeweils für die Arbeiter des Landes Baden-Württemberg geltenden 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.

(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.

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

(4) Wird 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

¹ vgl. auch gesonderte Übergangsbestimmungen auf Seite 7

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.

§ 1 a

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 MTArb

§ 2

Zu § 3 MTArb – Ausnahmen vom Geltungsbereich –

(1) – gestrichen –

(2) Der MTArb 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.

§ 3

Zu § 6 MTArb – Beschäftigungszeit

Ergänzend zu § 6 Abs. 1 MTArb gilt:

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

§ 4**Zu § 15b MTArb – Teilzeitbeschäftigung**

Ergänzend zu § 15 b MTArb gilt:

Die Regelungen für vollbeschäftigte Arbeiterinnen und Arbeiter finden auf Teilzeitbeschäftigte sinngemäß Anwendung.

§ 4 a**Zu § 21 MTArb – Lohngrundlagen, Lohnformen, Zahlung von Stundenlohn, Pauschalbesteuerung nach § 40 a EStG –**

Ergänzend zu § 21 MTArb gilt:

(1) Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die

1. wegen nur gelegentlicher Beschäftigung (z. B. zur Aushilfe) oder
2. wegen auf bestimmte Einzelleistungen (z. B. Rasen mähen, Pflege von Außenanlagen) 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 jeweils der auf eine Stunde entfallende Anteil des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 der jeweiligen Eingangslohngruppe (§ 21 Abs. 1 MTArb) gewährt.

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

(2) Schülerinnen/Schüler bzw. Studentinnen/Studenten, die kurzfristig im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV beschäftigt werden, können anstelle des Stundenlohns nach Absatz 1 die ortsübliche Vergütung, mindestens jedoch 60 v. H. des tariflichen Lohnes/ Stundenlohnes nach Absatz 1 erhalten.

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

(4) Bei einer pauschalen Besteuerung nach § 40 a 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 § 40 a Abs. 1 EStG jedoch nur bis zu einem anteiligen Pauschalsteuersatz von 20 % ersetzt. ²Auf schriftlichen Antrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ist bei Vorliegen der steuerrechtlichen Voraussetzungen eine pauschale Besteuerung nach § 40 a EStG vorzunehmen.

(5) Ermöglichung von teilweiseem Lohnverzicht bei geringfügiger Beschäftigung

1Bei 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 des zustehenden Lohnes verzichten, sofern die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter grundsätzlich über eine soziale Absicherung (Unterhaltsansprüche, Rentenansprüche, Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, eigenes Vermögen) verfügen.

2Der Lohnverzicht muss im Arbeitsvertrag festgelegt werden. 3Die Entlohnung darf 60 % des zustehenden Lohnes, der zu bezeichnen ist, nicht unterschreiten.

4Ein Lohnverzicht nach Unterabsatz 1 ist seitens der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters widerruflich. 5Ein Widerruf bezieht sich lediglich auf den Lohnverzicht als solchen und nicht auf das Arbeitsverhältnis im Übrigen. 6Die Widerrufsfrist beträgt 6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres. 7Der Widerruf muss schriftlich erfolgen. 8Er entfaltet keine Rückwirkung.

9Die erfolgte Belehrung nach Unterabsatz 1 ist im Arbeitsvertrag nachzuweisen.

(Abs. 5 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.)

§ 4 b

Zu § 24 MTArb – Lohnstufen

Ergänzend zu § 24 Abs. 1 Unterabsatz 2 MTArb gilt:

Für die Ermittlung der Lohnstufen sind der Beschäftigungszeit auch Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit bei einem kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Arbeitgeber i. S. des § 3 Abs. 1 Buchst. m MTArb in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung zuzurechnen.

§ 4 c

Zu § 31 MTArb Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse

- (1) Die Protokollnotiz zu § 31 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 findet keine Anwendung.
- (2) Ergänzend zu § 31 gilt: Die Abtretung des Lohnes ist ausgeschlossen.

§ 5

Zu § 44 MTArb – Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

An die Stelle von § 44 MTArb tritt folgende Bestimmung:

(1) ¹Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Arbeitsverhältnis haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung), die der Arbeitgeber durch Versicherung bei einer Zusatzversorgungskasse sicherstellt. ²Die Zusatzversorgung bestimmt sich

- a) für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, 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 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, 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) ¹Bei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern, 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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) ¹Die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, 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. ²Die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter verpflichten sich in diesem Fall, die Erstattung ihrer 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 ATV-K) haben Pflichtversicherte in der Zusatzversicherung gemäß § 1 a 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 betrieb-

liche 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.

§ 6

Zu § 45 MTArb – Jubiläumswendungen

(1) Ergänzend zu § 45 Abs. 2 MTArb 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 § 6 Abs. 1 Unterabsatz 3 MTArb liegen.

(2) ¹Anstelle von § 45 Abs. 3 MTArb gilt:

Zeiten in einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt. ²Dies gilt auch für Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 3 Abs. 1 Buchst. m MTArb bzw. § 3 Buchst. n BAT. ³Nichtvollbeschäftigte erhalten die Jubiläumswendung in voller Höhe.

§ 6 a

zu § 58 MTArb – Ausschluss der ordentlichen Kündigung

Anstelle von § 58 MTArb gilt:

Nach einer Beschäftigungszeit (§ 6 MTArb ohne die nach § 3 Abs. 2 AR-Arb angerechneten Zeiten einer Tätigkeit im Sinne von § 3 Abs. 1 Buchst. m MTArb in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung und ohne die nach § 73 Abschnitt A MTArb berücksichtigten Zeiten) von mehr als 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters, die/der das 40. Lebensjahr vollendet hat, durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden.

§ 6 b

Zu § 63 Abs. 2 MTArb – Weiterbeschäftigung

¹Anstelle von § 63 Abs. 2 MTArb gilt:

Der Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, kann in einem jeweils auf höchstens drei Jahre befristeten Arbeitsverhältnis weiterbeschäftigt werden, wobei mit ihm ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen ist. ²In diesem Arbeitsvertrag ist der Zeitpunkt zu bestimmen, zu welchem das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. ³Im Übrigen kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden. ⁴Auf dieses Arbeitsverhältnis finden die §§ 13, 37,

40, 44, 46, 47, 57, 58, 65, 66 und 67 MTArb keine Anwendung. §Die Sätze 1–4 gelten entsprechend für Arbeiter, die nach dem 65. Lebensjahr eingestellt werden.

§ 6 c

Zu § 72 MTArb – Ausschlussfrist

Ergänzend zu § 72 MTArb gilt:

Die Ausschlussfrist beträgt 12 Monate.

Abschnitt II

Ergänzungen, Abänderungen und Ausnahmen zu anderen Tarifverträgen

§ 7

Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder

§ 1 Abs. 1 Nr. 3 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder 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 auf eigenen Wunsch ausscheidet.«

§ 7a

Beihilfen

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

(2) ¹Für 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. ²Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die am 30. Juni 1998 in einem Arbeitsverhältnis auf Grundlage der AR-N bzw. AR-G gestanden haben.

§ 8

Zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTArb (TV Lohngruppen-TdL)

Ergänzend zu Nr. 5 Abschnitt C der Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis gilt: Als Bewährungszeiten bzw. Zeiten einer Tätigkeit für die Einreihung in die höhere Lohngruppe sind auch Zeiten zu berücksichtigen, die in einem Arbeitsverhältnis i. S. von § 3 Abs. 1 Buchst. m MTArb in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung zurückgelegt wurden.

§ 9

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

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

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

Anlage zu § 1 Abs. 2 a AR-Arb

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 – UrIVO –) in der jeweils geltenden Fassung in Verbindung mit den Verwaltungsvorschriften des Innenministeriums zur Durchführung des Landesbeamtengesetzes Urlaub unter Belassung der Dienstbezüge erhalten können.

Übergangsbestimmungen

zu ARR Nr. 1/2002 vom 27. 2. 2002 (GVBl. S. 98)

§ 3

Übergangsbestimmungen/Besitzstandsregelung

(1) ¹Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die bis 31. Dezember 2001 auf der Grundlage der AR-G 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. ²Die 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. ³Die 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

Bei Arbeitern, 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.

