

**Sonderregelungen  
für Angestellte in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten  
sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten  
Personen in ärztlicher Behandlung stehen (SR 2 a BAT-KF)**

**Anlage 2 a**

**Sonderregelungen für Angestellte in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen (SR 2 a BAT-KF)**

**Nr. 1**

**Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für die in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, beschäftigten Angestellten. Dazu gehören auch die Angestellten, die in Anstalten beschäftigt sind, in denen eine ärztliche Eingangs-, Zwischen- und Schlussuntersuchung stattfindet (Kuranstalten und Kurheime), ferner die Angestellten in medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- oder Pflegeanstalten (z. B. pathologischen Instituten oder Röntgeninstituten) sowie die Angestellten in Alters- und Pflegeheimen mit überwiegend krankenpflegebedürftigen Insassen.

Diese Sonderregelungen gelten nicht für Angestellte, die unter die Sonderregelungen 2 c ... fallen.

**Nr. 2**

**Zu § 7 – Ärztliche Untersuchung –**

Der Arbeitgeber kann den Angestellten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Angestellten ist er hierzu verpflichtet.

**Nr. 3**

*(gestrichen)*

**Nr. 4**

**Zu § 9 – Schweigepflicht –**

Der Angestellte, dem im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis Geheimnisse bekannt werden, die bei Ärzten und ärztlichen Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen würden, ist auch dann verpflichtet, darüber Verschwiegenheit zu wahren, wenn er nicht im Sinne des Strafrechts zu den Hilfspersonen des Arztes rechnet.

**Nr. 5****Zu § 15 – Regelmäßige Arbeitszeit –**

- (1) Angestellte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
- (2) Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. Der Angestellte darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Angestellten überschritten werden.
- (3) Für die als Lehrkräfte an Heimschulen und Internatsschulen beschäftigten Angestellten gilt Nummer 3 der SR 2 II.

**Nr. 6<sup>1</sup>****Zu § 15 Abs. 6 a bis 6 c und zu § 17 – Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft –  
Überstunden –****A.****Überstunden**

Für die Angestellten im Pflegedienst, die Angestellten im Wirtschaftsdienst (z. B. im Küchenwirtschaftsdienst, Wäschereidienst und in der Materialverwaltung der Hauswirtschaft), die Angestellten im Diätküchendienst (z. B. Diätassistentinnen) sowie die Angestellten im Erziehungsdienst gilt § 17 mit folgenden Maßgaben:

1. Anstelle des Absatzes 1 Unterabs. 2 gilt der folgende Satz:  
Überstunden dürfen nur in dringenden Fällen angeordnet werden.
2. Absatz 3 ist nicht anzuwenden.

**B.****Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft<sup>2</sup>**

- (1) Für Angestellte im Pflegedienst, Angestellte im medizinisch-technischen Dienst (z. B. medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten, medizinisch-technische Radiologieassistenten, Arzthelferinnen, medizinisch-technische Gehilfen) und Angestellte im pharma-

---

<sup>1</sup> Nr. 6 Abschnitt A Nr. 3 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 6. Mai 1987 (KABl. S. 137), Überschrift neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 18. September 1991 (KABl. S. 212, 220), Nr. 2 geändert, Nr. 3 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. Juni 1997 (KABl. S. 263) mit Wirkung ab 1. September 1997.

<sup>2</sup> Nr. 6 Abschnitt B Absatz 1 neugefasst, Absatz 3 und 4 unter Beibehaltung der Absatzbezeichnung, Absatz 4 a ganz gestrichen, Nr. 6 Abs. 6, 7 und 8 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Absatz 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 9. September 1992 (KABl. S. 236), Abs. 1 geändert, Abs. 9 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. Oktober 1995 (KABl. 1996 S. 49) mit Wirkung ab 1. Januar 1996, Abs. 9 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 4. September 1996 (KABl. S. 315) mit Wirkung ab 1. November 1996.

zeitlich-technischen Dienst (z. B. pharmazeutischtechnische Assistenten, Apothekenhelfer) gilt § 15 Abs. 6 a bis 6 c mit den Maßgaben der Absätze 2 bis 8.

(2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

- a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v. H.	15 v. H.
B	mehr als 10 bis 25 v. H.	25 v. H.
C	mehr als 25 bis 40 v. H.	40 v. H.
D	mehr als 40 bis 49 v. H.	55 v. H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Angestellte während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

- b) Entsprechend der Zahl der vom Angestellten je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v. H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v. H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v. H.

(3) *(gestrichen)*

(4) *(gestrichen)*

(5) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 4 Abs. 2) zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(6) Leistet der Angestellte in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet wer-

den. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Angestellten gleichmäßig verteilt werden.

Die Vergütung für Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(7) Im Kalendermonat dürfen

in den Stufen A und B nicht mehr als sieben,

in den Stufen C und D nicht mehr als sechs

Bereitschaftsdienste angeordnet werden. Diese Zahlen dürfen vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. Leistet der Angestellte auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Satzes 1 in der Weise zu berücksichtigen, dass zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten.

Ein Wochenendbereitschaftsdienst darf in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben Angestellten abgeleistet werden. Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen.

Wird der Angestellte an einem Kalendertag, an dem er eine Arbeitszeit – ausschließlich der Pausen – von mindestens siebeneinhalb Stunden abgeleistet hat, zu einem Bereitschaftsdienst der Stufe C oder D herangezogen, der mindestens zwölf Stunden dauert, soll ihm nach diesem Bereitschaftsdienst eine Ruhezeit von mindestens acht Stunden gewährt werden; dies gilt nicht, wenn bei Gewährung der Ruhezeit die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

Unterabsatz 3 gilt entsprechend nach einer mindestens 24-stündigen ununterbrochenen Inanspruchnahme durch Arbeit und Bereitschaftsdienst zwischen 6 Uhr an einem Sonntag oder einem Wochenfeiertag und 9 Uhr am folgenden Tag.

Unbeschadet der Unterabsätze 3 und 4 ist, von Notfällen abgesehen, dem Angestellten nach einem Bereitschaftsdienst von mindestens zwölf Stunden in dem erforderlichen Umfang Arbeitsbefreiung zu gewähren, wenn er nachweist, dass seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes über 50 v. H. hinausgegangen ist. Die Zeit der Arbeitsbefreiung ist Freizeitausgleich im Sinne des § 15 Abs. 6 a Unterabs. 3.

Der Angestellte, der ständig Wechselschichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6) zu leisten hat, soll im Anschluss an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

(8) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Absatzes 2 Buchstabe b und des Absatzes 7 Unterabs. 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienst-

beginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraums (24-Stundenwechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stundenwechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von demselben Angestellten geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

Die vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienste) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste. Das gleiche gilt für die vom Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt sinngemäß.

Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 6 Unterabs. 1 und des Absatzes 7 Unterabs. 1 Satz 3 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

Die Ruhezeiten im Sinne des Absatzes 7 Unterabs. 2 bis 4 können auch mit dienstplanmäßig freien Tagen zusammenfallen. Sie sollen, soweit möglich, zum Freizeitausgleich nach § 15 Abs. 6 a Unterabs. 3 verwendet werden.

## Nr. 7<sup>1</sup>

### Zu Abschnitt VII – Vergütung –

(1) Wird ein Angestellter im Pflegedienst, der unter Abschnitt A des Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF für Angestellte im Pflegedienst fällt, auf Veranlassung und im Rahmen der Qualitätssicherung oder des Personalbedarfs des Arbeitgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Arbeitgeber

- a) dem Angestellten, soweit er freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit die bisherige Vergütung (§ 26) fortgezahlt und
- b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.

(2) Der Angestellte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe des Unterabsatzes 2 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Angestellten oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet. Satz 1 gilt nicht, wenn die Angestellte

- a) wegen Schwangerschaft oder
- b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

---

<sup>1</sup> Nr. 7 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 17. August 1989 (KABl. S. 168), Nr. 7 Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. September 1998 (KABl. S. 327) mit Wirkung ab 1. Januar 1999.

Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

- a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, die vollen Aufwendungen,
- b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, zwei Drittel der Aufwendungen,
- c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, ein Drittel der Aufwendungen.

**Nr. 8<sup>1</sup>**

*(gestrichen)*

**Nr. 9<sup>1</sup>**

*(gestrichen)*

**Nr. 10 bis 12**

*(gestrichen)*

**Nr. 13**

**Zu § 68 – Sachleistungen –**

Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung<sup>2</sup> geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

**Nr. 14 und 15**

*(gestrichen)*

---

<sup>1</sup> Nr. 8 und Nr. 9 unter Beibehaltung der Nummernbezeichnung gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216).

<sup>2</sup> Nr. 838.

## Anlage 2b

**Sonderregelungen für Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2 a fallen (SR 2 b BAT-KF)****Nr. 1****Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2 a fallen, wenn sie

der Förderung der Gesundheit,

der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen,

der Fürsorge oder Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen

dienen.

Dazu gehören auch die Angestellten in Anstalten, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

Diese Sonderregelungen gelten nicht für Angestellte, die unter die Sonderregelungen 2 c ... fallen.

**Nr. 2****Zu § 7 – Ärztliche Untersuchung –**

Der Arbeitgeber kann den Angestellten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Angestellten ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war.

**Nr. 3<sup>1</sup>****Zu § 8 – Allgemeine Pflichten –**

Der Angestellte kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, an der Anstaltsverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen.

Die Verpflichtung entfällt bei rechtzeitiger Abmeldung an arbeitsfreien Tagen und während des Urlaubs.

**Protokollnotiz:**

Der Arbeitgeber soll von der Verpflichtung Abstand nehmen, wenn die Teilnahme an der Anstaltsverpflegung aus gesundheitlichen oder familiären Gründen unzumutbar erscheint.

---

<sup>1</sup> Nr. 3 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 9. September 1992 (KABl. S. 236).

**Nr. 4<sup>1</sup>****Zu § 15 – Regelmäßige Arbeitszeit –**

(1) Angestellte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

Für Angestellte, die an Heimschulen oder Internatsschulen beschäftigt werden, kann für dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeit an Wochenfeiertagen entsprechender Freizeitausgleich innerhalb der Schulferien erteilt werden. In diesen Fällen gilt § 15 Abs. 6 Unterabs. 3 nicht.

(2) Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. Der Angestellte darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Angestellten überschritten werden.

(3) Für die als Lehrkräfte an Heimschulen und Internatsschulen beschäftigten Angestellten gilt Nummer 3 der SR 2 II. Für Angestellte als Internatserzieher gilt Nr. 4 der SR 3 c.

**Nr. 5<sup>2</sup>****Zu § 15 Abs. 6 a – Bereitschaftsdienst–**

(1) Für Angestellte, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der untergebrachten Personen obliegt, gilt § 15 Abs. 6 a mit den Maßgaben der Absätze 2 und 3.

(2) Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden. Für Erzieher (Fürsorgeerzieher, Heimerzieher) soll er in der Regel nicht mehr als zehnmal im Monat angeordnet werden. Der Wochenendbereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d. h. die Zeit vom Dienstende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. Der Bereitschaftsdienst über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage gilt als vier Bereitschaftsdienste.

(3) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

---

1 Nr. 4 Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. Januar 1988 (KABl. S. 30), Abs. 1 Unterabs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 24. April 1996 (KABl. S. 163) mit Wirkung ab 1. Juni 1996, Überschrift und Nr. 4 Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 26. März 2003 (KABl. S. 99) mit Wirkung ab 1. Januar 2005.

2 Nr. 5 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 18. September 1991 (KABl. S. 212, 220), Abs. 4 eingefügt, ehem. Abs. 4 umbenannt in Abs. 5 und neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 24. April 1996 (KABl. S. 163) mit Wirkung ab 1. Juni 1996, Abs. 4 gestrichen, Abs. 5 umbenannt in Abs. 4 durch Arbeitsrechtsregelung vom 4. September 1996 (KABl. S. 315) mit Wirkung ab 1. November 1996.



Leistet der Angestellte in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(4) Für Angestellte als Internatserzieher gilt Nr. 4 der SR 3 c.

**Nr. 6<sup>1</sup>**

*(gestrichen)*

**Nr. 7**

*(gestrichen)*

**Nr. 8**

**Zu §§ 47 bis 49 – Erholungsurlaub – Zusatzurlaub –**

Für die als Lehrkräfte an Heimschulen und Internatsschulen beschäftigten Angestellten gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Kirchenbeamten.

Für die übrigen Angestellten an Heimschulen und Internatsschulen ist der Urlaub in der Regel während der Schulferien zu gewähren und zu nehmen.

**Nr. 9**

**Zu § 68 – Sachleistungen –**

Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung<sup>2</sup> geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

---

<sup>1</sup> Nr. 6 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216).

<sup>2</sup> Nr. 838.

**Anlage 2c****Sonderregelungen für Ärzte und Zahnärzte an den in den Sonderregelungen 2 a und 2 b genannten Anstalten und Heimen (SR 2 c BAT-KF)****Nr. 1****Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für die Ärzte und Zahnärzte (Ärzte), die in den Einrichtungen beschäftigt werden, die in den Sonderregelungen 2 a und 2 b genannt sind.

...

**Nr. 2****Zu § 7 – Ärztliche Untersuchung –**

Der Arbeitgeber kann den Arzt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Arztes ist er hierzu verpflichtet.

**Nr. 3****Zu § 8 – Allgemeine Pflichten –**

(1) Zu den dem Arzt obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen und Fürsorge- und Beratungsstellen zu betreuen. Der Arzt kann vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes oder für einen Belegarzt innerhalb des Anstaltsbereiches zusätzlich tätig zu werden.

(2) Zu den dem Arzt aus seiner Haupttätigkeit obliegenden Pflichten gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen.

Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhält der Arzt einen nicht gesamtversorgungsfähigen Einsatzzuschlag in Höhe von 7,67 Euro. Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß<sup>1</sup> wie die Stundenvergütung der Vergütungsgruppe II ....

(3) Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den dem Arzt obliegenden Pflichten aus seiner Haupttätigkeit.

**Protokollnotizen zu Absatz 2:**

1. Der Arbeitgeber hat zu gewährleisten, dass die ärztliche Versorgung der Patienten im Krankenhaus auch dann gesichert ist, wenn der Arzt während der regelmäßigen Ar-

<sup>1</sup> Siehe hierzu die Angestelltenvergütungsordnung (Nr. 855), in der die Anpassungen des Betrages von ehemals 15,00 DM enthalten sind.

- beitszeit, während des Bereitschaftsdienstes oder während einer Rufbereitschaft zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen wird.
2. Ein Arzt, der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.
  3. Ein Arzt, der aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z. B. Vorliegen einer anerkannten Erwerbsminderung, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologe) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.
  4. In Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln des Arztes vorliegt, ist der Arzt von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen.
  5. Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn dem Arzt wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer den tariflichen Bezügen sonstige Leistungen vom Arbeitgeber oder von einem Dritten (z. B. private Unfallversicherung, für die der Arbeitgeber oder ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt, Liquidationsansprüche usw.) zustehen. Der Arzt kann auf die sonstigen Leistungen verzichten.

#### Nr. 4

##### Zu § 9 – Schweigepflicht –

Der Arbeitgeber darf vom Arzt nur verlangen, dass Unterlagen im Sinne von § 9 Abs. 3, die ihrem Inhalt nach von der ärztlichen Schweigepflicht erfasst werden, an seinen ärztlichen Vorgesetzten herauszugeben sind.

#### Nr. 5

##### Zu § 11 – Nebentätigkeit –

(1) Der Arzt kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes.

Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, so hat der Arzt nach Maßgabe seiner Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung.

In allen anderen Fällen ist der Arzt berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. Der Arzt kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß seiner Beteiligung entspricht.

Im übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

(2) Auch die Ausübung einer unentgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Genehmigung des Arbeitgebers, wenn für sie Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden.

(3) Werden für eine Nebentätigkeit Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen, so hat der Arzt dem Arbeitgeber die Kosten hierfür zu erstatten, soweit sie nicht von anderer Seite zu erstatten sind. Die Kosten können in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

#### Nr. 6

##### Zu Abschnitt IV – Arbeitszeit –

Erhält der Arzt auf Grund von Nummer 5 Abs. 1 eine Vergütung, so ist die für diese Nebentätigkeit aufgewendete Zeit keine Arbeitszeit im Sinne des Abschnitts IV.

#### Nr. 7

##### Zu § 15 – Regelmäßige Arbeitszeit –

Ärzte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

#### Nr. 8<sup>1</sup>

##### Zu § 15 Abs. 6 a bis 6 c – Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft –

(1) (*gestrichen*)

(2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v. H.	15 v. H.
B	mehr als 10 bis 25 v. H.	25 v. H.
C	mehr als 25 bis 40 v. H.	40 v. H.
D	mehr als 40 bis 49 v. H.	55 v. H.

<sup>1</sup> Nr. 8 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 18. September 1991 (KABl. S. 212, 220), Abs. 9 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 30. November 1995 (KABl. S. 49) mit Wirkung ab 1. Januar 1996, Abs. 9 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 4. September 1996 (KABl. S. 315) mit Wirkung ab 1. November 1996.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Arzt während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

- b) Entsprechend der Zahl der vom Arzt je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v. H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v. H.,
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v. H.

(3) *(gestrichen)*

(4) *(gestrichen)*

(5) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 4 Abs. 2) zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(6) Leistet der Arzt in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Ärzte gleichmäßig verteilt werden.

Die Vergütung für Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(7) Im Kalendermonat dürfen

in den Stufen A und B nicht mehr als sieben,

in den Stufen C und D nicht mehr als sechs

Bereitschaftsdienste angeordnet werden. Diese Zahlen dürfen vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. Leistet der Arzt auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Satzes 1 in der Weise zu berücksichtigen, dass zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten.

Ein Wochenendbereitschaftsdienst darf in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben Arzt abgeleistet werden. Nach einem zusammenhängenden Wochenend-

bereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen.

Wird der Arzt an einem Kalendertag, an dem er eine Arbeitszeit – ausschließlich der Pausen – von mindestens siebeneinhalb Stunden abgeleistet hat, zu einem Bereitschaftsdienst der Stufe C oder D herangezogen, der mindestens zwölf Stunden dauert, soll ihm nach diesem Bereitschaftsdienst eine Ruhezeit von mindestens acht Stunden gewährt werden; dies gilt nicht, wenn bei Gewährung der Ruhezeit die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

Unterabsatz 3 gilt entsprechend nach einer mindestens 24stündigen ununterbrochenen Inanspruchnahme durch Arbeit und Bereitschaftsdienst zwischen 6 Uhr an einem Sonntag oder einem Wochenfeiertag und 9 Uhr am folgenden Tag.

Unbeschadet der Unterabsätze 3 und 4 ist, von Notfällen abgesehen, dem Arzt nach einem Bereitschaftsdienst von mindestens zwölf Stunden in dem erforderlichen Umfang Arbeitsbefreiung zu gewähren, wenn er nachweist, dass seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes über 50 v. H. hinausgegangen ist. Die Zeit der Arbeitsbefreiung ist Freizeitausgleich im Sinne des § 15 Abs. 6 a Unterabs. 3.

Der Arzt, der ständig Wechselschichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6) zu leisten hat, soll im Anschluss an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

(8) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Absatzes 2 Buchstabe b und des Absatzes 7 Unterabs. 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraumes (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von demselben Arzt geleistet, oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

Die vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste. Das gleiche gilt für die vom Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt sinngemäß.

Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 6 Unterabs. 1 und des Absatzes 7 Unterabs. 1 Satz 3 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

Die Ruhezeiten im Sinne des Absatzes 7 Unterabs. 2 bis 4 können auch mit dienstplanmäßig freien Tagen zusammenfallen. Sie sollen, soweit möglich, zum Freizeitausgleich nach § 15 Abs. 6 a Unterabs. 3 verwendet werden.

**Nr. 9 bis 11**

*(gestrichen)*

**Nr. 12**

**Zu § 61 – Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen –**

Das Zeugnis wird vom leitenden Arzt und vom gesetzlichen Vertreter des Trägers der Anstalt ausgestellt.

**Nr. 13**

**Zu § 68 – Sachleistungen –**

Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung<sup>1</sup> geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

**Nr. 14**

*(gestrichen)*

**Sonderregelungen 2 d bis 2 k**

...

**Anlage 2 II****Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 II BAT-KF)<sup>1</sup>****Nr. 1****Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen).

Sie gelten nicht für Lehrkräfte ... an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.

**Protokollnotiz:**

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

**Nr. 2****Zu § 7 – Ärztliche Untersuchung –**

Es gelten die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten durch die Schulen allgemein erlassen sind.

**Nr. 3<sup>2</sup>****Zu §§ 15, 16, 16 a, 17, 34 und 35 – Arbeitszeit, Vergütung Nichtvollbeschäftigter, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung –**

Die §§ 15, 16, 16 a, 17, 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 und Unterabs. 2 und § 35 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Kirchenbeamten.<sup>3</sup>

**Nr. 4****Zu § 20 – Dienstzeit –**

Die bei deutschen Auslandsschulen verbrachten Zeiten werden als Dienstzeit angerechnet.

**Nr. 4 a<sup>4</sup>****Zu Abschnitt VI und VII – Vergütung, Eingruppierung –**

Die Vergütung und die Eingruppierung richten sich nach den für die vergleichbaren Lehrkräfte des Landes Nordrhein-Westfalen geltenden Bestimmungen.

<sup>1</sup> Überschrift geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 9. September 1992 (KABl. S. 236).

<sup>2</sup> Nr. 3 Satz 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1991 (KABl. S. 216), durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung ab 1. Mai 1994, Überschrift und Nr. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 26. März 2003 (KABl. S. 99) mit Wirkung ab 1. Januar 2005.

<sup>3</sup> Siehe die Arbeitszeitverordnung (Nr. 759).

<sup>4</sup> Nr. 4 a eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 9. September 1992 (KABl. S. 236).



**Nr. 5<sup>1</sup>****Zu Abschnitt XI – Urlaub –**

(1) Die §§ 47 bis 49 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Kirchenbeamten.<sup>2</sup>

(2) Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Fristen des § 37 Abs. 2 und 4 bzw. § 71 Abs. 2 beginnen mit dem Tage der Arbeitsunfähigkeit.

Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

**Nr. 5 a****Ordentliche Kündigung**

§ 53 Abs. 2 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass eine dort zum Schluss eines Kalendervierteljahres zugelassene Kündigung nur zum Ablauf des 31. Januar, 30. April, 31. Juli und 31. Oktober eines Jahres zulässig ist.

**Nr. 6****Zu § 60 Abs. 1 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze –**

Die Vorschriften für die beamteten Lehrkräfte gelten entsprechend.<sup>3</sup> Sehen die beamtenrechtlichen Vorschriften ein Ausscheiden vor Vollendung des 65. Lebensjahres vor, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat.

---

<sup>1</sup> Nr. 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22 Juni 1994 (KAB I S 236) mit Wirkung ab 1 Juli 1994

<sup>2</sup> Siehe die Erholungsurlaubsverordnung (Nr. 765) und die Verordnung über den Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen (Nr. 766).

<sup>3</sup> Siehe die Erholungsurlaubsverordnung (Nr. 765) und die Sonderurlaubsverordnung (Nr. 766).

**Anlage 2 m****Sonderregelungen für Angestellte als Bibliothekare ... (SR 2 m BAT-KF)****Nr. 1****Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Diplombibliothekare ... sowie für Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen ... die entsprechenden Tätigkeiten ausüben.

**Nr. 2****Zu §§ 15 und 17 – Arbeitszeit, Überstunden –**

Den Bibliothekaren, zu deren Aufgaben auch die Erarbeitung von Bücherkenntnissen und die Besprechung von Neuerscheinungen gehören, ist hierfür eine nach den besonderen Verhältnissen der einzelnen Bibliothek bemessene Zeit auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen. Aus der Überschreitung der zur Erarbeitung der Bücherkenntnisse und der Besprechung von Neuerscheinungen vorgesehenen Zeiten kann ein Recht auf Anerkennung dieser Zeiten als Überstunden nicht hergeleitet werden.

**Sonderregelungen zu 2 n bis 2 x**

...

## Anlage 2 y

**Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2 y BAT-KF)****Nr. 1<sup>1</sup>****Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte,

- a) deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Zeitangestellte),
- b) die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer),
- c) die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Aushilfsangestellte).

**Protokollnotiz:**

1. Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen.
2. Der Abschluss eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren ist unzulässig. Mit Ärzten, Zahnärzten ... können Zeitverträge bis zu einer Dauer von sieben Jahren geschlossen werden, wenn sie zum Facharzt weitergebildet werden.
3. Ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer darf nicht abgeschlossen werden, wenn bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages zu erwarten ist dass die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können.
4. Angestellte, die unter Nummer 1 dieser Sonderregelungen fallen, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
5. ...
6. Abweichend von der Protokollnotiz Nr. 1 können Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 und 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)<sup>2</sup> begründet werden. Das gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57 a bis 57 f des Hochschulrahmengesetzes unmittelbar oder entsprechend gelten.

---

<sup>1</sup> Nr. 1 Protokollnotiz 6 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 31. Juli 1996 (KABl. S. 245) mit Wirkung vom 1. August 1996, Protokollnotiz 6 geändert durch Arbeitsrechtsregelungen vom 24. Januar 2001 (KABl. S. 106) mit Wirkung ab 1. Januar 2001 und vom 6. Dezember 2001 (KABl. 2002 S. 30) mit Wirkung ab 1. Januar 2002, Protokollnotiz 6 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002, Protokollnotiz 6 Buchstabe a geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Januar 2003 (KABl. S. 37) mit Wirkung ab 1. Februar 2003.

<sup>2</sup> Nr. 813.

Für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse nach § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG gilt folgendes:

- a) Es ist im Arbeitsvertrag anzugeben, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 oder 3 TzBfG handelt.
- b) Die Dauer des Arbeitsverhältnisses soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; sie muss mindestens sechs Monate betragen.
- c) Als Probezeit gelten abweichend von § 5 Satz 1 bei Arbeitsverhältnissen
  - aa) von weniger als zwölf Monaten die ersten vier Wochen,
  - bb) von mindestens zwölf Monaten die ersten sechs Wochen des Arbeitsverhältnisses.
- d) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist
  - aa) in den ersten vier Wochen der Beschäftigung eine Woche,
  - bb) nach Ablauf der vierten Wochen der Beschäftigung zwei Wochen.
- e) Ein Arbeitsverhältnis das für eine längere Dauer als zwölf Monate vereinbart wurde kann auch nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Schluss eines Kalendermonats.

Ein Arbeitsverhältnis, dass für eine Dauer von längstens zwölf Monaten vereinbart wurde, kann nach Ablauf der Probezeit nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Als wichtiger Grund im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes für eine Kündigung durch den Angestellten gilt auch die Aufnahme eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses; zwischen den Arbeitsvertragsparteien soll Einvernehmen über eine angemessene Auslaufzeit erzielt werden.

- f) Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob der Angestellte auf Dauer oder befristet weiterbeschäftigt werden kann.
- g) Die Nrn. 2, 3 und 7 dieser Sonderregelungen finden keine Anwendung.

§ 21 TzBfG gilt in den Fällen, in denen die auflösende Bedingung nicht auf Gründen in der Person des Angestellten beruht, mit der Maßgabe, dass bei der Anwendung des § 15 Abs. 2 TzBfG anstelle der Frist von zwei Wochen eine solche von vier Wochen tritt, sofern das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung länger als ein Jahr bestanden hat.

## Nr. 2

### Zu § 4 – Schriftform, Nebenabreden –

- (1) Im Arbeitsvertrag ist zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird.

(2) Im Arbeitsvertrag des Zeitangestellten ist die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll.

Im Arbeitsvertrag des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer ist die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll.

Im Arbeitsvertrag des Aushilfsangestellten ist anzugeben, ob und für welche Dauer er zur Vertretung oder zeitweilig zur Aushilfe beschäftigt wird.

### Nr. 3

#### Zu § 8 – Allgemeine Pflichten –

Der Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch zur Erledigung anderer Aufgaben von begrenzter Dauer sowie zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe herangezogen werden. In diesen Fällen gilt, falls eine höherwertige Tätigkeit übertragen wird, nur § 24 Abs. 1.

### Nr. 4<sup>1</sup>

#### Zu § 36 – Auszahlung der Bezüge –

Abweichend von § 36 Abs. 1 kann die Vergütung auch am Letzten eines Monats gezahlt werden, solange das Arbeitsverhältnis noch nicht mindestens ein Jahr bestanden hat.

### Nr. 5<sup>2</sup>

*(gestrichen)*

### Nr. 6<sup>3</sup>

*(gestrichen)*

### Nr. 7<sup>4</sup>

#### Zu Abschnitt XII – Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

An Stelle der §§ 53, 55, 56 und 60 gelten die nachstehenden Vorschriften:

(1) Das Arbeitsverhältnis des Zeitangestellten endet mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

(2) Das Arbeitsverhältnis des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer und des Aushilfsangestellten endet durch Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses oder mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

<sup>1</sup> Nr. 4 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

<sup>2</sup> Nr. 5 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002.

<sup>3</sup> Nr. 6 gestrichen durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Juni 1994 (KABl. S. 236) mit Wirkung ab 1. Juli 1994.

<sup>4</sup> Nr. 7 Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. Januar 1993 (KABl. S. 112), Abs. 3 Unterabs. 2 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 2. November 1994 (KABl. 1995 S. 32) mit Wirkung ab 1. Januar 1995.

(3) Ein Arbeitsverhältnis, das mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses oder mit Ablauf einer längeren Frist als einem Jahr enden soll, kann auch vorher gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist beträgt:

- a) während der Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten zwei Wochen zum Schluss eines Kalendermonats,
- b) im übrigen in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt bis zu 1 Jahr	4 Wochen,
von insgesamt mehr als 1 Jahr	6 Wochen
zum Schluss eines Kalendermonats,	
von insgesamt mehr als 2 Jahren	3 Monate,
von insgesamt mehr als 3 Jahren	4 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	

Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von dem Angestellten verschuldet oder veranlasst war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

(4) Endet das Arbeitsverhältnis eines Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber dem Angestellten den Zeitpunkt der Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitzuteilen. Der Anspruch auf Zahlung der Vergütung (§ 26) erlischt frühestens vier Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.

### **Sonderregelungen 2 z 1 bis 2 z 3**

...

## Anlage 3a

**Sonderregelungen für Angestellte als Kirchenmusiker (SR 3 a BAT-KF)****Nr. 1<sup>1</sup>****Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für Kirchenmusiker.

**Nr. 2<sup>2</sup>****Zu §§ 15 bis 16 a und 35 – Arbeitszeit, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung –**

- (1) Sofern nachstehend nichts anderes bestimmt wird, finden § 15 Abs. 6 Satz 2 und 4, § 16 und § 35 keine Anwendung.
- (2) Die Bestimmungen über Überstunden und Nachtarbeit einschließlich der dafür zu zahlenden Zeitzuschläge und der Überstundenvergütung gelten auch für die unter diese Sonderregelungen fallenden Angestellten. Dabei gilt als Nachtarbeit die Arbeit zwischen null und sechs Uhr.
- (3) Der Angestellte erhält für den Dienst an Sonntagen, Wochenfeiertagen und anderen kirchlichen Feiertagen eine besondere Arbeitsbefreiung von vier Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, so beträgt die Arbeitsbefreiung für jedes volle Vierteljahr, in dem das Arbeitsverhältnis besteht, einen Arbeitstag. Die Arbeitsbefreiung ist möglichst zusammenhängend während einer Zeit zu gewähren, in der die dienstlichen Verhältnisse es gestatten. § 47 Abs. 5 und 7 sowie § 48 Abs. 4 Unterabs. 1 finden entsprechend Anwendung.

---

<sup>1</sup> Nr. 1 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. September 1991 (KABl. S. 267), geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Oktober 1997 (KABl. 1998 S. 1) mit Wirkung ab 1. Januar 1998.

<sup>2</sup> Nr. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. September 1991 (KABl. S. 267), Abs. 1 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 18. September 2000 (KABl. S. 326).

**Sonderregelungen für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder besonderer Regelung Freizeiten durchführen (SR 3 b BAT-KF)**

**Nr. 1**

**Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

- (1) Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder besonderer Regelung durch das Leitungsorgan Freizeiten durchzuführen haben. Freizeiten im Sinne der Sonderregelungen sind Maßnahmen des Arbeitgebers, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereichs der Dienststelle durchgeführt werden.
- (2) Diese Sonderregelungen gelten nicht für Angestellte, die unter die Sonderregelungen 2 a, b oder 2 II fallen.

**Nr. 2<sup>2</sup>**

**Zu §§ 15, 16, 16 a, 17, 34, 35 und 48 a – Arbeitszeit, Überstunden, Nichtvollbeschäftigte, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung, Zusatzurlaub für Schicht- und Nachtarbeit**

- (1) §§ 15, 16, 16 a, 17, 34, 35 und 48 a finden für die Dauer der Durchführung einer Freizeit keine Anwendung.
- (2) Als Arbeitszeit werden für jeden Tag der Teilnahme an einer Freizeit einschließlich der Tage der An- und Abreise zehn Stunden berechnet, soweit sich nicht aus der Planung für den Ablauf der Freizeit eine geringere Arbeitszeit ergibt.
- (3) Ergibt sich aus der Arbeitszeitberechnung nach Absatz 2 eine höhere wöchentliche Arbeitszeit, als vom Angestellten sonst nach seinem Arbeitsvertrag zu leisten ist, so ist im Anschluss an die Freizeit, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Abschluss der Freizeit, entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren.
- (4) Soweit der Arbeitsbefreiung nach Absatz 3 dienstliche Interessen entgegenstehen, kann der Arbeitgeber die Arbeitsbefreiung oder einen Teil davon durch die Zahlung einer Vergütung ersetzen. Für jede nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichene Stunde ist die Stundenvergütung nach § 35 Abs. 3 zu zahlen.

---

<sup>1</sup> Anlage 3 b neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 14. Juni 1989 (KABl. S. 214).

<sup>2</sup> Nr. 2 Abs. 2 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. August 1990 (KABl. S 249).



**Nr. 3**

**Zu §§ 42, 43, 44 – Reisekostenvergütung, besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen, Trennungsentschädigung –**

- (1) Die §§ 42, 43 und 44 finden für die Zeit der Durchführung einer Freizeit keine Anwendung.
- (2) Der Angestellte erhält für die Dauer und im Rahmen der Freizeit freie Fahrt, Unterkunft und Verpflegung.

**Sonderregelungen für Angestellte als Internatserzieher (SR 3 c BAT-KF)****Nr. 1****Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Internatserziehungshelfer, Internatserzieher und Internatsleiter in Internaten, die mit einer weiterführenden Schule verbunden sind, für die die kultusministerielle Ferienordnung gilt.

**Nr. 2****Zu § 7 – Ärztliche Untersuchung –**

Es gelten die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten für Schulen allgemein erlassen sind. Der Arbeitgeber kann den Angestellten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Angestellten ist er hierzu verpflichtet.

**Nr. 3****Zu § 8 – Allgemeine Pflichten –**

(1) Die körperliche Züchtigung der Internatsschüler durch den Angestellten ist nicht zulässig.

(2) Der Angestellte kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, an der Internatsverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen. Dies geschieht in der Regel mit der Aufstellung des Dienstplans.

Bei der Teilnahme an der Internatsverpflegung sind Abmeldungen aus der Verpflegung nur für freie Tage, Tage der Freistellung von der Arbeit sowie für Urlaubs- oder Krankheitstage zulässig. Von Ausnahmefällen abgesehen, können Abmeldungen nur für volle Tage vorgenommen und nur berücksichtigt werden, wenn sie bis spätestens 9.00 Uhr des Vortages erfolgt sind.

Der Arbeitgeber soll von der Verpflichtung Abstand nehmen, wenn die Teilnahme an der Internatsverpflegung aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar erscheint.

---

<sup>1</sup> Anlage 3 c angefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 21. Februar 1991 (KABl. S. 156), geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 25. März 1992 (KABl. S. 145).

Nr. 4<sup>1</sup>**Zu §§ 15 bis 16 a – Regelmäßige Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage, Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen, Nichtdienstplanmäßige Arbeit**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 45 Stunden wöchentlich; dies gilt für die Zeit außerhalb der Schulferien im Sinne von Nr. 7 Abs. 2. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel der Zeitraum eines Schulhalbjahres zugrunde zu legen.

Die regelmäßige Arbeitszeit nach Unterabsatz 1 umfasst die Zeit der zu leistenden Arbeit und die Zeit der nach Absatz 2 bis 4 festgelegten Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften.

(2) Als Teil der regelmäßigen Arbeitszeit (Abs. 1) dürfen im Kalendermonat nicht mehr als 10 Bereitschaftsdienste (höchstens je 8 Std.) angeordnet werden. Leistet der Angestellte auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Absatzes 1 in der Weise zu berücksichtigen, dass zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten.

(3) Wird Bereitschaftsdienst angeordnet, ist der Angestellte verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers an einer von diesem bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen.

Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(4) Wird Rufbereitschaft angeordnet, ist der Angestellte verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers bereitzuhalten, um im Bedarfsfall auf Anordnung durch den Arbeitgeber die Arbeit aufzunehmen.

Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Die Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(5) An Sonntagen und Wochenfeiertagen ist dienstplanmäßig zu arbeiten. Es sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen Verhältnisse es zulassen.

(6) § 15 Abs. 1 bis 6 sowie §§ 15 a, 16 und 16 a gelten nicht.

(7) Die Einzelheiten der tatsächlichen Lage der Arbeitszeit werden in einem monatlich aufzustellenden Dienstplan festgelegt, der jeweils bis zum 15. eines Monats für den folgenden Monat dem Angestellten bekanntzugeben ist. Abweichungen von dem Dienstplan können nur aus dringenden dienstlichen Gründen vorgenommen werden.

---

<sup>1</sup> Nr. 4 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 7. Oktober 2002 (KABl. S. 308) mit Wirkung ab 1. November 2002.

**Nr. 5****Zu § 17 – Überstunden –**

- (1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen des Dienstplanes nach Nr. 4 Abs. 7 festgelegten Arbeitsstunden hinausgehen.
- (2) Der Angestellte ist zur Übernahme von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit nach Nr. 4 verpflichtet. Es gelten die Berechnungen nach Nr. 4 Abs. 3 Unterabs. 3 und Abs. 4 Unterabs. 3 entsprechend.
- (3) Überstunden nach Abs. 1 und 2 sind grundsätzlich bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Ist dies aus dringenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so ist die Arbeitsbefreiung spätestens bis Ablauf des dritten Kalendermonats des dritten Kalendermonats des folgenden Schulhalbjahres zu erteilen.

**Nr. 6<sup>1</sup>****Zu §§ 47 bis 49, 51 – Erholungsurlaub, Dauer des Erholungsurlaubs, Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit, Zusatzurlaub, Urlaubsabgeltung –**

- (1) §§ 47 Abs. 2, 3, 6 und 7, 48 Abs. 2 bis 7, 48 a, 49 und 51 finden keine Anwendung.
- (2) Ab Beginn des Kalenderjahres gelten die Schulferien bis zum Erreichen der Dauer des dem Angestellten nach § 48 Abs. 1 zustehenden Urlaubs als Erholungsurlaub. Der Anreisetag am Ende der Ferien rechnet hierbei nicht als Ferientag. Die weitere Zeit der Schulferien gilt als Freizeitausgleich nach Nr. 4 Abs. 1.
- (3) Erkrankt der Internatserzieher während des Urlaubs, wird ihm für die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit ein entsprechender Erholungsurlaub außerhalb der Schulferien gewährt.

**Nr. 7****Zu § 53 – Ordentliche Kündigung –**

§ 53 Abs. 2 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass eine dort zum Schluss eines Kalendervierteljahres zugelassene Kündigung nur zum Ablauf des 31. Januar, 30. April, 31. Juli und 31. Oktober eines Jahres zulässig ist.

---

<sup>1</sup> Die bisherige Nr. 6 gestrichen, die bisherigen Nrn. 7 bis 10 unnummeriert zu Nrn. 6 bis 9 durch Arbeitsrechtsregelung vom 25. März 1992 (KABl. S. 145), Nr. 6 Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 11. Juni 1997 (KABl. S. 263) mit Wirkung vom 1. September 1997.

**Nr. 8**

**Zu § 60 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze –**

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Schulhalbjahres, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet.

**Nr. 9**

**Zu § 68 – Sachleistungen –**

- (1) Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem Wert des in der Verordnung über den Wert der Sachbezüge in der Sozialversicherung für das Land Nordrhein-Westfalen festgesetzten Betrages auf die Vergütung angerechnet.
- (2) Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

## Anlage 4

zu § 15 Abs. 5 BAT-KF<sup>1</sup>

(1) Bei einem erheblichen Arbeitsausfall im Sinne des § 170 SGB III kann der Arbeitgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen. In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist die Kurzarbeit mit jeder betroffenen Mitarbeiterin, jedem betroffenen Mitarbeiter gesondert zu vereinbaren. Die Dienstvereinbarung muss unter anderem Folgendes regeln:

- a) Persönlicher Geltungsbereich; Arbeitnehmer, die sich in einer Ausbildung oder einem Praktikum befinden, sind in die Kürzung nur insoweit einzubeziehen als das Ausbildungsziel durch die Kürzung nicht gefährdet wird;
- b) Beginn und Dauer der Kurzarbeit; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen;
- c) Lage und Verteilung der Arbeitszeit.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist über die beabsichtigte Einführung von Kurzarbeit umfassend zu informieren. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mindestens eine Woche vorher über die geplanten Maßnahmen zu unterrichten. Dies soll in einer Mitarbeiterversammlung erfolgen.

(3) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 15 BAT-KF unbeschadet der Regelung des § 170 Abs. 4 SGB III abzubauen.

(4) Für die Berechnung der Vergütung gemäß Abschnitt VII des BAT-KF und der Krankenbezüge gemäß § 37 und § 71 BAT-KF gilt § 34 mit Ausnahme von Absatz 2 zweiter Halbsatz BAT-KF entsprechend. Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen des BAT-KF sowie für die Zuwendung und das Urlaubsgeld bleibt die Kürzung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung der Bezüge außer Betracht.

(5) Der Arbeitgeber hat den Arbeitsausfall dem zuständigen Arbeitsamt nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften anzuzeigen und einen Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen. Der Arbeitgeber hat der Mitarbeitervertretung die für eine Stellungnahme erforderlichen Informationen zu geben.

---

<sup>1</sup> Anlage 4 eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 23. Januar 2004 (KABl. S. 118) mit Wirkung ab 1. Februar 2004.

## Muster Arbeitsvertrag

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

### § 1

Frau/Herr \_\_\_\_\_ geboren am \_\_\_\_\_,  
Konfession \_\_\_\_\_ wird ab \_\_\_\_\_ auf unbestimmte Zeit/  
für die Zeit bis zum Ablauf des \_\_\_\_\_ bei \_\_\_\_\_  
Anschrift \_\_\_\_\_ vorbehaltlich  
der Genehmigung des \_\_\_\_\_ als \_\_\_\_\_  
eingestellt/weiterbeschäftigt.

Der Arbeitsort ist \_\_\_\_\_.

### § 2

Für das Arbeitsverhältnis gelten

1. der Bundesangestelltentarifvertrag in der kirchlichen Fassung (BAT-KF), in der jeweils geltenden Fassung,
2. die sonstigen für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland beschlossenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen,

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

### § 3

Die Aufgaben können in einer besonderen Dienstanweisung festgelegt werden.

### § 4

(1) Herr/Frau \_\_\_\_\_ ist in die Vergütungsgruppe \_\_\_\_\_ BAT-KF (Fallgruppe \_\_\_\_\_ der Berufsgruppe \_\_\_\_\_ im Allgemeinen Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF) eingruppiert.

(2) Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Stunden wöchentlich.

**§ 5**

Die Probezeit gemäß § 5 BAT-KF beträgt \_\_\_\_\_ Monate. Sie endet mit Ablauf des \_\_\_\_\_.

**§ 6**

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

**§ 7**

## Nebenabreden

(Siegel) \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ den

\_\_\_\_\_  
(Mitarbeiterin/Mitarbeiter)

\_\_\_\_\_  
(Arbeitgeber)

Die genannten Vorschriften sind in der Rechtssammlung der Evangelischen Kirche im Rheinland abgedruckt.

Die Sammlung kann bei \_\_\_\_\_ eingesehen werden.