

ARBEITSRECHT

KOMPAKT

Kurz und knapp

- **Änderungen** im Dienstplan/ Einsatzplan sind **4 Tage** vorher anzukündigen!
 - Das gilt auch für „**Holen aus dem Überstunden- oder Mehrarbeitsabbau**“.
 - Gilt **nicht bei Urlaub**, wenn dieser genehmigt wurde.
- Geteilter Dienst im Arbeitsbereich OGS
 - z.B. bei Frühdienst und **erneuter Anreise zum Dienst** am Mittag kann **eine Hin- und Rückfahrt** zum Dienstort als **Arbeitszeit** angerechnet werden.
 - Nicht rückwirkend, gültig ab 11/24
- **Mehrarbeitsstunden verfallen nicht**, wenn wegen einer Schwangerschaft ein **Beschäftigungsverbot** ausgesprochen wird.
- **Rente**: Nach Erreichen der Pflichtjahre für die Einzahlung, **endet das Arbeitsverhältnis nicht**. Es gilt weiterhin die jeweilige Kündigungsfrist.
 - bei **Erreichen des Rentenalters** endet das Arbeitsverhältnis **automatisch**.

Kurz und knapp

Urlaub:

- Resturlaub aus dem Vorjahr verfällt, wenn dieser **nicht bis einschließlich 31.03. angetreten** wurde.
- Urlaub, der **wegen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit** nicht angetreten werden konnte, **verfällt erst 15 Monate** nach Ende des Urlaubsjahres.
- Arbeitgeber muss Arbeitnehmer über Menge des Urlaubs **informieren und dazu auffordern** diesen anzutreten, sonst verfällt der Urlaub nicht.

Arbeitsunfähigkeit:

- Dauert die Arbeitsunfähigkeit **länger als drei** Kalendertage, muss eine ärztliche **Bescheinigung spätestens** an dem **darauffolgenden Arbeitstag** vorliegen.

Ausgleich Sonderformen der Arbeit je Stunde

- samstags von 13:00-21:00 20% Zeitzuschlag
- sonn- und feiertags 25 % Zeitzuschlag
- Nachtarbeit ab 21 Uhr 20 % Zeitzuschlag

Teilzeit- & Befristungsgesetz

- Ein **teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer** darf wegen der Teilzeitarbeit ...
- Ein **befristet beschäftigter Arbeitnehmer** darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages **nicht schlechter behandelt** werden, als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.
 - Beispiel: Teilnahme an Dienstbesprechungen oder Veranstaltungen!

Begrenzte Teilnahme ist gerechtfertigt, solange sichergestellt ist, dass TZ-Beschäftigte alle Informationen bekommen.

Teilzeit- & Befristungsgesetz

Verringerung der Arbeitszeit:

- Erst nach Probezeit möglich
- Verringerung, Umfang der Verringerung, sowie die Verteilung der Arbeitszeit **spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform beantragen**
- Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung **mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen**
- Der Arbeitgeber hat zuzustimmen, **soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen**. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, **wenn Organisation, Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt wird** oder **unverhältnismäßige Kosten** entstehen.
- **Ablehnung** seitens des Arbeitgebers muss **spätestens 1 Monat vor gewünschtem Beginn** in Textform erfolgen, sonst gilt die Verringerung wie gewünscht.
- Arbeitgeber **kann festgelegte Verteilung der Arbeitszeit** wieder ändern, wenn das **betriebliche Interesse erheblich überwiegt** die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt wurde.

Teilzeit- & Befristungsgesetz

- **Ablehnungsgründe** können durch Tarifvertrag festgelegt werden!

→ ABER, dies ist in unserem Tarifvertrag nicht der Fall! Es gibt nur Bewilligungsgründ.

§9 BAT-KF:

(1) Mit Mitarbeitenden ist auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit zu vereinbaren, wenn sie

- *mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder*
- *einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen*

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Teilzeit- & Befristungsgesetz

→ Gilt sowohl für die dauerhafte als auch für die befristete Reduzierung der Arbeitszeit.

Zusätzlich gilt für die befristete Reduzierung:

- **Während der Dauer** der zeitlich begrenzten Verringerung kann **keine weitere Verringerung und keine Verlängerung** der Arbeitszeit verlangt werden.
- **Nach Rückkehr** zur ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, kann eine **erneute Verringerung frühestens nach einem Jahr** erfolgen.
- **Nach berechtigter Ablehnung** kann frühestens nach einem Jahr nach der Ablehnung erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangt werden.

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

§11 BAT-KF

- Wird einem Mitarbeitenden vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der bisherigen Entgeltgruppe entspricht und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt
 - eine persönliche Zulage für den Kalendermonat, in die Tätigkeit begonnen hat und für jeden folgenden vollen Kalendermonat.
 - Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für den Mitarbeitenden bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte.

Arbeitsbefreiung

Mitarbeitende werden in besonderen Fällen **für eine gewisse Zeit von der Arbeit freigestellt**.
Hierzu zählen **z.B.**

- **Niederkunft** der Ehefrau/Lebenspartnerin - 1 Tag
 - **kirchliche Trauung** des Mitarbeitenden - 1 Tag
 - **Taufe, Konfirmation oder Erstkommunion** des Kindes - 1 Tag
 - **Tod eines nahen Angehörigen** - 2 Tage
(Ehegattin oder des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils, eines Elternteils der Ehegattin oder des Ehegatten, der Ehegattin oder des Ehegatten eines Kindes.
Für Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes gelten die Regelungen für Ehegattinnen und Ehegatten entsprechend)
 - **Schwere Erkrankung einer angehörigen Person im gleichen Haushalt** (mit Bescheinigung eines Arztes über die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeitenden) - 1 Arbeitstag im Kalenderjahr
 - **Schwere Erkrankung eines Kindes unter 12**
(wenn kein Anspruch auf Kinderkrankengeld/ Kinderkrankentage) - bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
- **ärztliche Behandlungen** der/des Mitarbeitenden, wenn diese **nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen müssen**. Mitarbeitende werden für die **erforderliche, nachgewiesene Arbeitszeit zuzüglich der notwendigen Wegezeiten** unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. Für Beschäftigte mit Arbeitszeit nach dem Gleitzeit-Modell gilt diese Regelung nicht. Teilzeit-Mitarbeitende werden gebeten ärztliche Termine wenn möglich außerhalb der Arbeitszeit zu legen.

Regenerationstage

Tarifvertrag BAT-KF § 28a (<https://www.kirchenrechtwestfalen.de/document/6105>):

- **spätestens 4 Wochen vor** dem gewünschten Zeitpunkt zu **beantragen**
- **Entscheidung** über Antrag (in Textform) hat **spätestens zwei Wochen vor** dem gewünschten Zeitpunkt zu erfolgen
- im gegenseitigen **Einvernehmen** ist auch eine **kurzfristigere Gewährung** möglich
- Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage **sind die Wünsche der Mitarbeitenden zu berücksichtigen**, sofern dem **keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe** entgegenstehen.
- sind keine Urlaubs- oder Zusatzurlaubstage, daher **verfallen sie bei Krankheit**
- für nicht-pädagogisch tätig, aber in direkter Betreuung zu den Kindern stehende Beschäftigte sind **für das Schuljahr 24/25 gewährt**

5-Tage-Woche:	2 Regenerationstage
4-Tage-Woche:	2 Regenerationstage
3-Tage-Woche:	1 Regenerationstag
2-Tage-Woche:	1 Regenerationstag
1-Tage-Woche:	kein Anspruch

Anrechenbare Zeit bei Urlaub, Krankheit und an Feiertagen

→ bei **Urlaub** die **durchschnittlich** wöchentliche Arbeitszeit und

→ bei **Krankheit** die **dienstplanmäßige Arbeitszeit** (sofern grundsätzlich nach Dienstplan gearbeitet wird)

→ Auch an **Feiertagen** wird die **dienstplanmäßige Arbeitszeit** angerechnet, also so wie gearbeitet worden wäre, wenn an diesem Tag kein Feiertag gewesen wäre (Entgeltfortzahlungsgesetz)

Anrechenbare Zeit bei Fortbildungen

→ Zeit der **dienstlichen** Inanspruchnahme am auswärtigen Arbeitsort **als Arbeitszeit**

→ + **Reisezeit** (bis maximal 4 Stunden)



zusammengerechnet **mindestens zwei Drittel der Zeit, die für den entsprechenden Tag im Dienstplan** steht, wird **auf die dienstplanmäßige Zeit aufgerundet**.



zusammengerechnet **weniger als zwei Drittel** der Zeit, die für den entsprechenden Tag im Dienstplan, wird die **tatsächliche dienstliche Zeit vor Ort plus Reisezeit** angerechnet.

Wird grundsätzlich ohne Dienstplan gearbeitet, gilt die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit.

Jahresgespräche

- Jahresgespräche werden mit allen Mitarbeitenden geführt
- dienen der **gegenseitigen Rückmeldung** und zur **Integration persönlicher Ziele** der Mitarbeitenden in die Zusammenarbeit in der Einrichtung oder Abteilung.
- Themen „**Gesundheit**“ und „**Familie und Beruf**“ können besprochen werden. Dies entscheidet jede*r Mitarbeiter*in für sich.
- **vertrauensvoller und fairen Dialog** zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*in
- verläuft nach einem **festen Ablauf**
- **Broschüre und einen Durchführungsbogen** als Anleitung (ist 3-4 Wochen vor dem Gespräch den Mitarbeitenden zur Verfügung zu stellen)

Broschüre und Durchführungsbogen <https://intranet.ev-kirche-dortmund.de/informieren/dienstvereinbarungen/>

Bildungsurlaub

Arbeitnehmer*innen können **zum Zwecke der beruflichen oder politischen Weiterbildung Freistellung von der Arbeit** bei Fortzahlung der Bezüge beantragen für

- 5 Arbeitstagen in einem Kalenderjahr oder
- 10 Tage zusammengefasst aus 2 Jahren.
- Anspruch haben Beschäftigte mit in einem **Beschäftigungsverhältnis mit Schwerpunkt in NRW** und einem **mindestens 6-monatigem Bestehen**.
- **Bildungsveranstaltungen** sind auf ihre Anerkennung entsprechend dem Gesetz, ggf. **auf Vorliegen eines Gütesiegels zu prüfen**.
- Die Kosten für die Bildungsveranstaltung tragen die Beschäftigten.

Quelle:

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=3920090507103037839

www.bildungsurlaub.de

Sonderurlaub – ohne Fortzahlung der Bezüge

Tarifvertrag BAT-KF § 27 (<https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/6105#s1100270004>):

Sonderurlaub

kann beantragt werden, wenn

- ➔ mindestens ein **Kind unter 18 Jahren** oder
- ➔ eine **pflegebedürftige, angehörige Person** (nach ärztlichem Gutachten) **tatsächlich betreut** oder gepflegt wird.

- ohne Fortzahlung der Bezüge
- kann vom Arbeitgeber nur bei dringenden, dienstlichen Gründen abgelehnt werden
- Dauer wird im Antrag festgelegt, aber ist bis zu 5 Jahre zu befristen
- Antrag spätestens 3 Monate vor Beginn stellen
- kann verlängert werden

Sabbatical

- Mitarbeitende können einen Antrag auf ein Sabbatical stellen.
- besteht aus einer Anspar- und einer Freistellungsphase
- Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Weiterbildung, als Burnout-Prävention oder für den Übergang in den Ruhestand kann **über einen bestimmten Zeitraum ein festgelegtes Zeitguthaben angespart werden, welches dann in der Freistellungsphase ausgeglichen wird.**
- Im gesamten Zeitraum werden die Bezüge der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung gezahlt.

Dienstvereinbarung dazu im Intranet unter <https://intranet.ev-kirche-dortmund.de/informieren/dienstvereinbarungen/>

mav@ekkdo.de

0231/22962-336

www.mavdortmund.de

WhatsApp Kanal
der MAV:



Quellen:

- BAT-KF: <https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/6105#s1100280004>
- Teilzeit- & Befristungsgesetz: [TzBfG - Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge](#)
- Bundesurlaubsgesetz: [BUrlG - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis](#)
- Entgeltfortzahlungsgesetz: [§ 5 EntgFG - Einzelnorm](#)
- Bildungsurlaub: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=3920090507103037839
- Intranet des Ev. Kirchenkreises Dortmund: <https://intranet.ev-kirche-dortmund.de/>