

Infos aus dem Arbeitsrecht

EIN ÜBERBLICK

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.

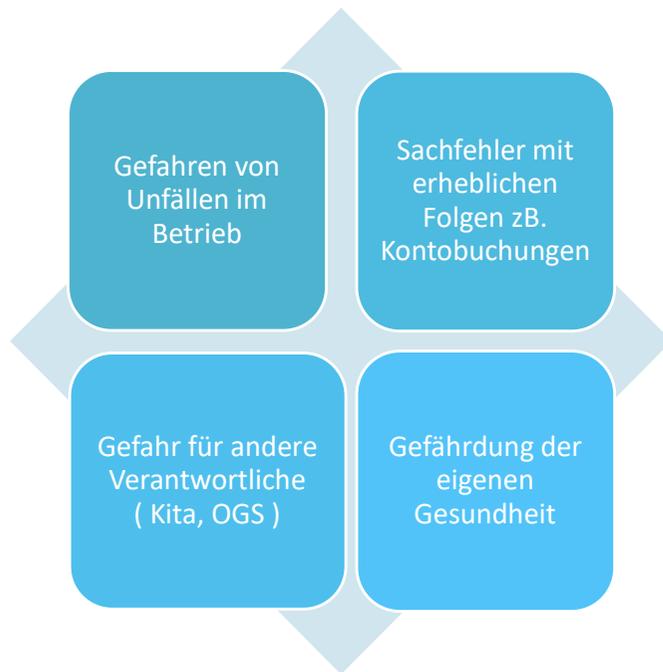
Gefährdungsanzeige/ Überlastungsanzeige

Die wichtigste Nebenpflicht der Mitarbeitenden ist die Treuepflicht.

- Durch Erstellung einer **Gefährdungsanzeige** erfüllen die Mitarbeitenden ihre **Treuepflicht**
- Die **Treuepflicht der Mitarbeitenden entspricht der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.**
- **§16 Arbeitsschutzgesetz (ASG):** Mitarbeitende haben dem Arbeitgeber oder zuständigen Vorgesetzten **jede von ihnen festgestellte Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit oder Defekt unverzüglich zu melden.**
 - z.B. übermäßige Arbeitsbelastung (Gefährdung) über längeren Zeitraum, durch die Schäden drohen oder diese für die MA voraussehbar sind, so sind MA verpflichtet den Arbeitgeber in Kenntnis zu setzen!
- **§3 Absatz 1 ASG: Maßnahmen zum Arbeitsschutz müssen vom Arbeitgeber erfüllt werden.** Maßnahmen müssen überprüft und wenn notwendig angepasst werden. Im Rahmen der Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber verpflichtet den Betrieb, die Arbeitsmittel und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass die Mitarbeitenden vor Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind (§618BGB).
- Im Falle einer Schadensentstehung, die zu Schadensansprüchen führen kann oder sogar strafrechtlich geahndet wird, könnte der Nachweis einer Gefährdungsanzeige strafentlastend wirken.
- Es muss grundsätzlich unterschieden werden, ob die **Gefährdungssituation kurzfristig** ist oder ob sich der **Zustand schon seit einiger Zeit in unveränderter Form** ergibt. Kurzfristig kann immer eine Gefährdungssituation entstehen, für die auf die Schnelle keine Abhilfe möglich ist
- **Gefährdungssituationen, die über einen längeren Zeitraum bestehen müssen mit Gefährdungsanzeigen dem Arbeitgeber angezeigt werden.**

Gefährdungsanzeige/ Überlastungsanzeige

Welche Gefährdungen sind gemeint?



Was ist zu tun?

- Schriftliche Ausführungen über die Gefährdung
- Situation muss konkret dargestellt werden (pauschale Aussage wie z.B. „Ich fühle mich gefährdet“ reicht nicht)
- Anhaltende gleiche Gefährdungen können mit einer kurzen schriftlichen Bestätigung zu der schon erfolgten Gefährdungsanzeige weiter aufrecht gehalten werden.
- Eine Gefährdungsanzeige verhindert nicht, dass alles in unseren Kräften liegende unternommen wird, um Schäden abzuwenden. Es besteht weiterhin die übliche Verpflichtung.
- Eine Gefährdungsanzeige soll eine Änderung von unzumutbaren Arbeitsbedingungen bewirken und arbeitsrechtlich, schadensrechtlich und strafrechtlich entlasten.

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 steht, wird die **tatsächliche dienstliche Zeit vor Ort plus Reisezeit** angerechnet.

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

Anrechenbare Zeit bei Urlaub, Krankheit und an Feiertagen

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

→ bei **Krankheit** die **dienstplanmäßige Arbeitszeit** (so wie gearbeitet worden wäre; sowohl Plus als auch Minus)

Arbeitsunfähigkeit:

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

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

Plus - & Minusstunden/ Dienstplan

- **Änderungen** im Dienstplan/ Einsatzplan sind **4 Tage** vorher anzukündigen!
 - Das gilt auch für „**Holen aus dem Überstunden- oder Mehrarbeitsabbau**“.
 - Änderungen bei **schriftlich beantragtem und genehmigtem Urlaub** sind nicht möglich.
 - Dienstpläne sind wöchentlich zu schreiben, da im BAT-KF die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit definiert ist ([§6 BAT-KF](#)).
 - Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit muss mit dem Dienstplan erreicht werden.
 - Teilzeitbeschäftigte sind gleichermaßen bei der Teilnahme an Dienstbesprechungen zu berücksichtigen (Teilzeit- & Befristungsgesetz)
- **Mehrarbeitsstunden verfallen nicht**, wenn wegen einer Schwangerschaft ein **Beschäftigungsverbot** ausgesprochen wird.

Urlaub

- Beantragung von Urlaub sollte schriftlich erfolgen (Nachweis für AG und AN).
- Es gibt keine Frist zur Beantragung.
- Arbeitgeber kann die Lage des Urlaubs für 60% der Urlaubstage festlegen (Gerichtsurteil aus 1981: [BAG, Urteil v. 28.07.1981, 1 ABR 79/79](#))
- 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.

Sonderformen der Arbeit

➤ Bereitschaftsdienst:

Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeitende, die sich auf Anordnung des **Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen**. Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. (...)

z.B. Kita-Übernachtungen

➤ Rufbereitschaft:

Rufbereitschaft leisten Mitarbeitende, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers **außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen**. Rufbereitschaft darf angeordnet werden, wenn nur in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. (...)

z.B. Bereithalten von MA zur Übernahme eines Dienstes

➤ Arbeit ab 21 Uhr, an Samstagen ab 13 Uhr und an Sonntagen

z.B. Kita-Feste, Gottesdienste

Quelle: §7 BAT-KF

Ausgleich Sonderformen der Arbeit (§ 8 BAT-KF)

→ Besondere Vergütung!

(4) 1 Für die **Rufbereitschaft** wird eine **tägliche Pauschale** je Entgeltgruppe bezahlt. 2 Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. 3 Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. 4 Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. 5 Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des [§ 7 Absatz 4](#) telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. 6 Abweichend von Satz 5 gilt bei Inanspruchnahme in der Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr Satz 4 entsprechend. (...)

(5) 1 Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des **Bereitschaftsdienstes** einschließlich der geleisteten Arbeit **mit 25 v.H. als Arbeitszeit** bewertet. 2 Leistet die/der Mitarbeitende in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

Ausgleich Sonderformen der Arbeit je Stunde

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

Quelle: §8 BAT-KF

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.

Kündigungen

- Mitberatungsrecht der MAV bei **Kündigungen in der Probezeit**
- Eingeschränktes Mitbestimmungsrecht (Verstoß gegen geltendes Recht etc.) bei **ordentlichen Kündigungen**

- MAV kann **Erörterung** beantragen, um mehr Informationen über den Sachverhalt zu erhalten.
- Ziel: milderes Mittel als Kündigung
- Gespräche notwendig

- Entscheidung wird durch das Referat TfK getroffen.

Personalgespräche

→ Dienstvereinbarung <https://intranet.ev-kirche-dortmund.de/informieren/dienstvereinbarungen/>

- Bei einem Personalgespräch handelt es sich um ein Gespräch zwischen einer Dienststellenleitung und Mitarbeitendem.
- Kann regelmäßig stattfinden oder aufgrund eines konkreten Anlasses
- Fragen des Arbeitsverhältnisses bzw. bezieht sich auf die Person der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters sowie die Qualität der Arbeitsleistung oder das Verhalten.
- Es handelt sich nicht um ein Personalgespräch, wenn lediglich das Direktionsrecht in Form von Arbeitsanweisungen ausgeübt wird.
- Es verfolgt in erster Linie das Ziel, die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter zu motivieren und die Arbeit wertzuschätzen.
- Kritik in Verbindung mit der Androhung arbeitsrechtlicher Maßnahmen ist konkret und sachbezogen zu äußern.
- Termin muss 5 Tage vorher angekündigt werden (kurzfristig nur einvernehmlich)
- Schriftliche Einladung unter Angabe des Termins, des Themas und der Dauer
- MAV kann teilnehmen, wenn Mitarbeitende dies wünschen

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/>

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

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.

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](#)
- Rechtsprechung zur Verteilung des Urlaubs: [BAG, 28.07.1981 - 1 ABR 79/79 - dejure.org](#)
- 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/>