

An die  
Mitglieder des VKDA-NEK

Geschäftsstelle

Datum

1. Februar 2013

Aktenzeichen

050

## Rundschreiben 1/2013

---

### **I. Muster-Arbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des KAT fallen**

---

### **I. Muster-Arbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des KAT fallen**

Auf Vorschlag aus dem Landeskirchenamt hat sich die Tarifkommission KAT mit einer Überarbeitung des Muster-Arbeitsvertrages für Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des KAT fallen, beschäftigt.

Das Muster fand mit wenigen kleinen Änderungen einhellige Zustimmung. Wir möchten es Ihnen daher als Arbeitshilfe zur Verfügung stellen. (Anlage)



Kunst  
Geschäftsführer

Anlage

**Muster-Arbeitsvertrag**  
**für Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des KAT fallen**

Zwischen

*der Ev.-Luth. Kirchengemeinde .../  
dem Ev.-Luth. Kirchenkreis .../  
der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland,*

vertreten durch ...,  
... (*Anschrift*)

(Anstellungsträger)

und

Frau ...,  
geboren am ...,  
wohnhaft ..., ...,

(Arbeitnehmerin),

wird folgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

**§ 1**

Frau ... wird mit Wirkung vom ... als ... (*Tätigkeit*)<sup>(1)</sup> eingestellt.

Die Probezeit beträgt sechs Monate.<sup>(2)</sup>

-----

<sup>(1)</sup> Das Nachweisgesetz erfordert eine „kurze Charakterisierung oder Beschreibung der von der Arbeitnehmerin zu leistenden Tätigkeit“. Es sollte bei der Formulierung darauf geachtet werden, dass je enger oder spezifischer die Beschreibung erfolgt, desto weiter das Direktionsrecht eingeschränkt wird. Der **Arbeitsort** kann im Arbeitsvertrag oder in einer Niederschrift zum Arbeitsvertrag niedergelegt werden. Ist der Arbeitsort Vertragsinhalt kann nicht ohne Vertragsänderung an einen anderen Ort versetzt oder abgeordnet werden.

<sup>(2)</sup> Bei befristeten Verträgen kann die Probezeit verkürzt werden. Bei Anschlussverträgen sollte auf die Vereinbarung einer neuerlichen Probezeit verzichtet werden: „Die Probezeit ist abgeleistet.“



Alternative I (zeitliche Befristung):

**§ 1**

Frau ... wird mit Wirkung vom ... befristet bis einschließlich ... als ...  
(*Tätigkeit*) eingestellt.  
Die Befristung erfolgt aufgrund § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).  
Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des ..., ohne dass es einer Kündigung bedarf.  
[Die Probezeit beträgt ... .]

Alternative II (Zweckbefristung): <sup>(3)</sup>

**§ 1**

Frau ... wird mit Wirkung vom ... befristet bis längstens ...  
als Vertretung von ... (*Name*) als ... (*Tätigkeit*) eingestellt.  
Die Befristung des Arbeitsverhältnisses erfolgt aufgrund § 14 TzBfG.  
Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des ..., ohne dass es einer Kündigung bedarf.  
[Die Probezeit beträgt ... .]

Alternative III (Elternzeitvertretung): <sup>(4)</sup>

**§ 1**

Frau ... wird mit Wirkung vom ... bis längstens ...  
als Elternzeitvertretung für ... (*Name*) als ... (*Tätigkeit*) eingestellt.  
Die Befristung des Vertrages erfolgt aufgrund § 21 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).  
Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des ..., ohne dass es einer Kündigung bedarf.  
Auf das Sonderkündigungsrecht nach § 21 Abs. 4 BEEG wird ausdrücklich hingewiesen.  
[Die Probezeit beträgt ... .]

-----

<sup>(3)</sup> Bei Zweckbefristungen (z.B. Krankheitsvertretung) ist die Mitteilung des Grundes erforderlich. Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks (z.B. Rückkehr der vertretenen Person), frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der Arbeitnehmerin durch den Anstellungsträger über den Zeitpunkt der Zweckerreichung (§ 15 Abs. 2 TzBfG). Zusätzlich sollte daher immer eine zeitliche Befristung vereinbart werden.

<sup>(4)</sup> Der Anstellungsträger kann nach § 21 Abs. 4 BEEG den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen kündigen, wenn die Elternzeit ohne Zustimmung des Anstellungsträgers vorzeitig endet oder der Anstellungsträger die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nicht ablehnen darf.



## **§ 2**

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) vom 1. Dezember 2006 in der jeweils geltenden Fassung und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen.

Hinsichtlich des Erholungsurlaubs, der Kündigungs- sowie der Ausschlussfristen wird insbesondere auf die §§ 19, 27 und 30 KAT verwiesen.

## **§ 3**

Die diesem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit wird auf ... % der tariflichen Arbeitszeit festgesetzt, dies entspricht gemäß § 5 Abs. 1 KAT zurzeit ... Wochenstunden.

## **§ 4**

Die Arbeitnehmerin ist gemäß § 14 KAT in die Entgeltgruppe K ... eingruppiert.

## **§ 5**

Nach § 3 Abs. 3 KAT hat die Arbeitnehmerin die ihr übertragenen Aufgaben treu und gewissenhaft entsprechend den schriftlichen und mündlichen Anweisungen auszuführen. Sie hat sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, wie es von einer kirchlichen Mitarbeiterin erwartet wird.

## **§ 6**

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung des Vertrages. Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages einschließlich bestehender Nebenabreden sowie Vereinbarungen weiterer Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden (§ 3 Abs. 2 KAT).

## **§ 7**

Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, jede bestehende und jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Anstellungsträger unverzüglich mitzuteilen (§ 3 Abs. 5 KAT). Bei schuldhafter Verletzung dieser Verpflichtung ist sie zum Ersatz des dem Anstellungsträger daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

## § 8

Beide Vertragsparteien verpflichten sich, für den Fall von Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag vor Beschreitung des Rechtsweges die Vermittlung des *Kirchenkreisrates/ des Landeskirchenamtes/ der Kirchenleitung*<sup>(5)</sup> anzurufen.

## § 9

Es wird folgende Nebenabrede vereinbart: ...<sup>(6)</sup>  
Die Nebenabrede kann mit einer Frist von ... zum ... schriftlich gekündigt werden.

## (§ 10

*- nur bei befristeten Arbeitsverhältnissen*

*Dieser Vertrag ist vorzeitig kündbar.)*<sup>(7)</sup>

## (§ 11

*- nur bei befristeten Arbeitsverhältnissen*

*Die Arbeitnehmerin wird darauf hingewiesen, dass sie nach § 38 Abs. 1 Sozialgesetzbuch III verpflichtet ist, sich drei Monate vor Ablauf dieses Arbeitsverhältnisses persönlich bei der für sie zuständigen Agentur für Arbeit als arbeitssuchend zu melden. Eine Verletzung dieser Pflicht kann zum Eintritt einer Sperrzeit führen.)*

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

(Siegel)

\_\_\_\_\_  
1. Unterschrift Anstellungsträger

\_\_\_\_\_  
Arbeitnehmerin

\_\_\_\_\_  
2. Unterschrift Anstellungsträger

-----

<sup>(5)</sup> Kirchengemeinden: KKR; Kirchenkreise: LKA; Landeskirche: KL

<sup>(6)</sup> z.B. Verteilung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung

<sup>(7)</sup> vgl. § 15 Abs. 3 TzBfG