Stand Dezember 2023

Arbeitsvertrag

Zwischen \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (*kirchlicher Arbeitgeber – juristische Person, Anschrift*)

und

*Frau/Herrn* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ geboren am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Konfession \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ wohnhaft \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:**

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 Mitarbeitenden, wie es in der „Richtlinie des Rates der EKD über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie“ vom 9. Dezember 2016 bestimmt ist, zur Erfüllung dieses Auftrags bei. Sie haben sich daher gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten. Christinnen und Christen haben für die evangelische Prägung der Dienststelle oder Einrichtung einzutreten. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeitende im Dienst der Kirche übernommen haben. Es wird von ihnen erwartet, dass sie die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

**§ 1**

**Tätigkeit, Vertragslaufzeit**

1. *Frau/Herr* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ wird, *vorbehaltlich der kirchenaufsichtlichen Genehmigung/vorbehaltlich der Vorlage eines eintragungsfreien erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz*, ab dem \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ als *Kirchenmusikerin/Kirchenmusiker* auf einer C-Kirchenmusikstelle befristet *eingestellt/weiterbeschäftigt*.
2. *Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

*Das Arbeitsverhältnis ist befristet (Zweck der Befristung), längstens bis zum \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

*Es handelt sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Verbindung mit § 29 Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF).*

*Es handelt sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Verbindung mit § 29 Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF).*

*- Der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG).*

*- Die Befristung erfolgt zur Vertretung (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG) für den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit/eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG)/der gesetzlichen Mutterschutzfristen/der Inanspruchnahme der verbindlich festgelegten Elternzeit/der Inanspruchnahme der Pflegezeit/der Arbeitsfreistellung/des Sonderurlaubes von Frau/Herrn \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

*- Frau/Herr \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ wird aus Haushaltsmitteln vergütet, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und entsprechend beschäftigt (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG).*

*- ...*

Das kalendermäßig befristete Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf der vereinbarten Zeit (§ 15 Abs. 1 TzBfG).

Das zweckbefristete Arbeitsverhältnis, das nicht kalendermäßig befristet wurde, endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung (§ 15 Abs. 2 TzBfG).

Das zweckbefristete Arbeitsverhältnis, das zusätzlich kalendermäßig befristet wurde, endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, entweder mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder, wenn der Zweck vor diesem Zeitpunkt erreicht wird, mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung (§ 15 Abs. 2 TzBfG).

*Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen, wenn die Pflegezeit nach § 4 Abs. 2 S. 1 Pflegezeitgesetz vorzeitig endet.*

*Für den Fall der Abweichung vom errechneten Entbindungstermin (TT.MM.JJJJ) verschiebt sich die Dauer der Beschäftigung entsprechend (§ 3 Abs. 2 MuSchG).*

*Auf das Arbeitsverhältnis findet § 21 Abs. 1 - 5 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Anwendung.*

1. Der Arbeitgeber ist berechtigt, *Frau/Herrn* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe (§ 6) zu übertragen.

**§ 2**

**Beschäftigungsumfang**

1. *Frau/Herr* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ wird teilzeitbeschäftigt

 *- mit \_\_\_\_\_\_\_ Prozent der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer bzw. eines entsprechend Vollbeschäftigten. Das entspricht z. Zt. \_\_\_ Stunden.*

*- mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von \_\_\_ Stunden.*

1. *Frau/Herr* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten und unter Berücksichtigung *ihrer/seiner* berechtigten Interessen zur Leistung von *Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft,* Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Die weiteren Einzelheiten zu Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen richten sich nach den Vorschriften des BAT-KF in der jeweils geltenden Fassung und den gesetzlichen Bestimmungen.

**§ 3**

**Rechtsgrundlagen**

1. Die folgenden Regelungen sind Bestandteil dieses Arbeitsvertrages:
2. der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF) in der jeweils geltenden Fassung,
3. die Verordnung für den Dienst von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern in der Evangelischen Kirche von Westfalen (KMusVO) in der jeweils geltenden Fassung,
4. die sonstigen für die Mitarbeitenden im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) beschlossenen verbindlichen Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils geltenden Fassung,
5. die sonstigen für die Mitarbeitenden im Bereich des kirchlichen Arbeitgebers verbindlichen Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils geltenden Fassung,
6. die sonstigen für die Mitarbeitenden im Bereich des kirchlichen Arbeitgebers verbindlichen Regelungen (insbesondere Dienstvereinbarungen gemäß § 36 Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland) in der jeweils geltenden Fassung.
7. Die in diesem Arbeitsvertrag genannten Vorschriften können bei der Personalabteilung *des/der* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ oder im Fachinformationssystem Kirchenrecht der EKvW unter [www.kirchenrecht-westfalen.de](http://www.kirchenrecht-westfalen.de) eingesehen werden.

**§ 4**

**Probezeit**

Die Probezeit richtet sich nach § 29 Abs. 4 BAT-KF und beträgt *sechs Wochen/sechs Monate*.

Die Probezeit endet mit Ablauf des \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

**§ 5**

**Dienstanweisung, Beschäftigungsort**

1. Die Aufgaben von *Frau/Herrn* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ werden in einer besonderen Dienstanweisung festgelegt.
2. *Frau/Herr* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ wird *in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/an verschiedenen Orten*

 *(kommunaler Arbeitsort)*

 *auf dem Gebiet des Kirchenkreises* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ beschäftigt.

Die Vorschriften über die Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung (§ 4 BAT-KF) bleiben unberührt.

**§ 6**

**Eingruppierung**

*Frau/Herr* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ist eingruppiert in die Entgeltgruppe \_\_\_\_ BAT-KF (Fallgruppe \_\_\_\_ der Berufsgruppe 1.3 „Kirchenmusikerinnen“ des Allgemeinen Entgeltgruppenplans zum BAT-KF).

Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung richtet sich nach den Vorschriften des BAT-KF in der jeweils geltenden Fassung.

**§ 7**

**Erholungsurlaub**

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs richtet sich nach § 25 BAT-KF in der jeweils geltenden Fassung und den gesetzlichen Bestimmungen.

**§ 8**

**Zusatzversorgung**

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung richtet sich nach den Bestimmungen über die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen, Schwanenwall 11 in 44135 Dortmund.

**§ 9**

**Kündigung**

1. Dieser befristete Arbeitsvertrag kann unter den Voraussetzungen des § 29 Abs. 5 BAT-KF in der jeweils geltenden Fassung ordentlich gekündigt werden. Die Kündigung bedarf gemäß § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Die Möglichkeit zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB bleibt unberührt.
2. Gegen die Kündigung durch den Arbeitgeber kann *Frau/Herr* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ gemäß § 4 Kündigungsschutzgesetz Kündigungsschutzklage innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht einreichen.

**§ 10**

**Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen gemäß § 36 BAT-KF, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von *Frau/Herrn* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche, insbesondere solche auf Mindestentgelte gleich welcher Rechtsgrundlage. Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällig werdende Leistungen aus.

**§ 11**

**Verschwiegenheit, Meldepflichten, Datenschutz**

1. *Frau/Herr* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ hat über die *ihr/ihm* bei der Ausübung *ihres/seines* Dienstes oder aufgrund *ihrer/seiner* dienstlichen Stellung bekannt gewordenen Angelegenheiten, die nicht offenkundig sind, Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nach § 8a Sozialgesetzbuch (SGB) VIII (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung). In diesem Fall besteht eine unmittelbare Mitteilungspflicht. Des Weiteren besteht bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot die Pflicht, diesen unverzüglich der Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen zu melden (vgl. § 8 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, KGSsG, i. V. m. §§ 2, 4 u. 7 KGSsG).
2. *Frau/Herr* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ wird auf die Wahrung der bereichsspezifischen und allgemeinen Datenschutzbestimmungen hingewiesen, insbesondere auf § 6 und § 26 des Kirchengesetzes über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland, und auf das Datengeheimnis verpflichtet. Danach ist es u.a. untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten (Datengeheimnis). Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort. Verstöße gegen das Datengeheimnis sind Pflichtverletzungen und können rechtliche – insbesondere arbeitsrechtliche – Konsequenzen haben *(vgl. ausgehändigtes Merkblatt über den Datenschutz in der Evangelischen Kirche von Westfalen).*

***§ 12***

***Nebenabrede***

1. *Es wird folgende Nebenabrede vereinbart: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*
2. *Die Nebenabrede kann mit einer Frist*
* *von zwei Wochen zum Monatsschluss*
* *von \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ zum \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*schriftlich gekündigt werden.*

**§ *13***

**Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit**

*Frau/Herr* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ hat eigenverantwortlich nach Beschäftigung zu suchen, bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis frühzeitig vor dessen Beendigung (§ 2 Abs. 5 SGB III). Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist *Frau/Herr* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Liegen zwischen Vertragsabschluss bzw. Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Vertragsabschluss bzw. Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen (§ 38 Abs. 1 SGB III).

**§ *14***

**Änderungen, Ergänzungen**

1. Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages

 - *sowie die Vereinbarung von Nebenabreden*

*- einschließlich der Nebenabrede sowie die Vereinbarung weiterer Nebenabreden*

sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden (§ 2 BAT-KF).

1. *Frau/Herrn \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ist das Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ausgehändigt worden.*
2. Dieser Arbeitsvertrag wird zweifach ausgefertigt. Jede Vertragspartei erhält je eine Ausfertigung.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  *Ort Datum* |  | *Bezeichnung des Rechtsträgers* |
|  |  |  |
|  |  |  |
| (*Mitarbeiterin/Mitarbeiter*) |  | *Vertretungsorgan des kirchlichen Rechtsträgers* |
|  |  |  |
|  |  | \*) |
|  |  |  |
|  |  | *(Unterschrift*) |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  | (*Unterschrift*) |
|  |  |  |
|  |  |  |
| (Siegel) |  |  |
|  |  | (*Unterschrift*) |
|  |  |  |
|  |  |  |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Hinweis für die Personalabteilung*** |  |  |

*\*)****Unterzeichnung durch den kirchlichen Rechtsträger****Kirchengemeinde 3 Unterschriften – Presbyteriumsvorsitzende/r und zwei gewählte Mitglieder des Presbyteriums (s. Art. 70 Abs. 2 Kirchenordnung)**Kirchenkreis 2 Unterschriften – Superintendentin/Superintendent und ein weiteres Mitglied des Kreissynodalvorstandes (s. Art. 111 Abs. 3 Kirchenordnung)* |  |  |