

## 3. Sonderregelungen (SR BAT)

Gliederungs-Nr.	Sonderregelungen (Anlagen zum BAT)
3.2 a	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
3.2 b	Anlage 2 b: Sonderregelungen für Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2 a fallen
3.2 c	Anlage 2 c: Sonderregelungen für Ärzte und Zahnärzte an den in den Sonderregelungen 2 a und 2 b genannten Anstalten und Heimen
3.2 d - 3.2 k	- unbelegt -
3.2 l I	Anlage 2 l I: Sonderregelung für Angestellte als Lehrkräfte
3.2 l II - 3.2 q	- unbelegt -
3.2 r	Anlage 2 r: Sonderregelungen für Angestellte als Hausmeister
3.2 s - 3.2 x	- unbelegt -
3.2 y	Anlage 2 y: Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Hilfsangestellte
3.2 z ff.	- unbelegt -

**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 2a BAT)

## 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 Krankenanstalten und Krankenabteilungen des Justizvollzugsdienstes, die nicht im Aufsichtsdienst tätig sind, 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 2c oder 2e III 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 bekanntwerden, 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.

## 3.2 a

### 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.

### Nr. 6

#### Zu § 15 Abs. 6a und 6b und zu § 17

#### - Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden -

##### A. Überstunden

Für die Angestellten im Pflegedienst, die unter Abschnitt A der Anlage 1b zum BAT fallen, 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 4 ist nicht anzuwenden.
3. Bei Notständen (z. B. Epidemien) kann der Zeitraum auf sechs Monate ausgedehnt werden.

##### B. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Für Angestellte im Pflegedienst, die unter Abschnitt A der Anlage 1 b zum BAT fallen, Angestellte im medizinisch-technischen Dienst (z. B. medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten, medizinisch-technische Radiologieassistenten, Arzthelferinnen, medizinisch-technische Gehilfen) und Angestellte im pharmazeutisch-technischen Dienst (z. B. pharmazeutisch-technische Assistenten, Apothekenhelfer) gilt § 15 Abs. 6 a und 6 b 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:

## 3.2 a

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 Bereitschaftsdienste werden in einzelnen Stufen aufgrund bezirklicher oder örtlicher Vereinbarung zugewiesen. Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfalle angefallene Arbeit.

Die bezirkliche oder örtliche Vereinbarung über die Zuweisung der Bereitschaftsdienste 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 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 Angestellten gleichmäßig verteilt werden.

## 3.2 a

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 Kalenderjahr 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 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 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. 6a 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 Abs. 2 Buchst. b und des Absatzes 7 Unterabs. 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages

## 3.2 a

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 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 (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 Unterabs. 1 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

#### Zu Abschnitt VII – Vergütung –

(1) Wird ein Angestellter im Pflegedienst, der unter Abschnitt A der Anlage 1 b 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.

## 3.2 a

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  
- gestrichen -

Nr. 9  
- gestrichen -

Nr. 10  
- gestrichen -

Nr. 11  
+ gestrichen -

Nr. 12  
- gestrichen -

Nr. 13  
Zu § 68 - Sachleistungen -

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

Nr. 14  
- gestrichen -

Nr. 15  
- gestrichen -

**Sonderregelungen für Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2a fallen**

(SR 2b BAT)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2a 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 2c oder 2e III fallen.

Für Angestellte in Anstalten und Heimen, in denen bis zum In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages die Kr. T. angewendet worden ist, gelten die Sonderregelungen 2a weiter.

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

Zu § 8 – Allgemeine Pflichten –

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

Diese Verpflichtung entfällt für den Bereich des Bundes und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bei rechtzeitiger Abmeldung an arbeitsfreien Tagen und während des Urlaubs.



## 3.2b

Im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sind bei der Teilnahme an der Anstaltsverpflegung Abmeldungen aus der Verpflegung nur für freie Tage, Tage der Freistellung von der Arbeit sowie Urlaubs- oder Krankheitstage zulässig. Von Ausnahmefällen abgesehen, können Abmeldungen nur für volle Tage vorgenommen und nur berücksichtigt werden, wenn sie bis spätestens 9 Uhr des Vortages erfolgt sind.

### Protokollnotiz:

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

#### Nr. 4

#### 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 Nr. 3 der SR 21 I.

#### Nr. 5

#### Zu § 15 Abs. 6a – Bereitschaftsdienst –

- (1) Für Angestellte, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der untergebrachten Personen obliegt, gilt § 15 Abs. 6a mit den Maßgaben der Absätze 2 und 3.
- (2) Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölf Mal im Monat angeordnet werden. Für Erzieher (Fürsorgeerzieher, Heimerzieher) soll er in der Regel nicht mehr als zehn Mal 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.

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.

Nr. 6  
- 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 Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist der Urlaub im Arbeitsvertrag zu regeln.

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 geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

**Sonderregelungen für Ärzte und Zahnärzte an  
den in den SR 2a und SR 2b genannten Anstalten und Heimen  
(SR 2c BAT)**

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 2a und 2b genannt sind. Sie gelten nicht für die Ärzte, die unter die Sonderregelung 2e III fallen.

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 Anstaltsbereichs ärztlich 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 gesamt versorgungsfähigen Einsatzzuschlag in Höhe von € 14,75. Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie die Stundenvergütung der Vergütungsgruppe 1 a bzw. 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.

## 3.2 c

### 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 Arbeitszeit, 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, dem aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z. B. Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, 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 aufgrund von Nr. 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

##### Zu § 15 Abs. 6 a und 6 b – 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.

### 3.2 c

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 zu-

sammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst 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.

Auf Verlangen ist dem Arzt im Anschluß an einen Bereitschaftsdienst Freizeitabgeltung für diesen Bereitschaftsdienst nach Absatz 4 – mindestens nach der Stufe B – zu gewähren, wenn er sich nach dem Bereitschaftsdienst übermüdet fühlt, weil seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes erheblich über die für die Zuordnung zur Stufe D maßgebende Inanspruchnahme hinausgegangen ist.

(8) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Abs. 2 Buchst. b und des Abs. 7 Unterabs. 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleich langen 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.

## 3.2 c

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. Unterabs. 1 Satz 2 gilt sinngemäß.

Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Abs. 6 Unterabs. 1 und des Abs. 7 Unterabs. 1 Satz 3 gilt Unterabs. 1 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

- gestrichen -

Nr. 10

- gestrichen -

Nr. 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 geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.



### Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 21 I BAT)

#### 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 Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen, 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

#### Zu §§ 15, 16, 16a, 17, 34 und 35 – Arbeitszeit – Vergütung Nichtvollbeschäftigter – Zeitzuschläge, Überstundenvergütung –

Die §§ 15, 16, 16a, 17, §34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 und Unterabs. 2 und § 35 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

#### Nr. 4

#### Zu § 20 – Dienstzeit –

Die bei deutschen Auslandsschulen verbrachten Zeiten werden als Dienstzeit angerechnet.

## 3.21 I

### Nr. 5

#### Zu Abschnitt XI – Urlaub –

- (1) Die §§ 47 bis 49 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist der Urlaub im Arbeitsvertrag zu regeln.
- (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. 6

#### Zu § 60 Abs. 1 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze –

Die Vorschriften für die beamteten Lehrkräfte gelten entsprechend. 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.

**Sonderregelungen für Angestellte als Hausmeister**  
(SR 2r BAT)**Nr. 1****Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten nur für die beim Bund und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder beschäftigten Hausmeister. Im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände können Sonderregelungen für Hausmeister bezirklich vereinbart werden.

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

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

**Nr. 3****Zu § 15 – Regelmäßige Arbeitszeit –**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 50½ Stunden wöchentlich.

2) § 15 Abs. 2 und 4 findet keine Anwendung.

---

BO Nr. A 3207 – 5. 12. 01/KABl. 2001, S. 548

**Beschluss der Bistums-KODA vom 7. November 2001****Protokollnotiz zu Nr. 3 von BAT SR 2r**

In der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß Nr. 3 Abs. 1 ist regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens 12 Stunden enthalten. Die während der Arbeitsbereitschaft tatsächlich geleistete Arbeit wird auf die Zeit tatsächlich zu erbringender Arbeit von wöchentlich 38,5 Stunden angerechnet.

Bischof Dr. Gebhard Fürst hat diesen Beschluss am 5. Dezember 2001 in Kraft gesetzt.

---

**Nr. 4****Zu § 17 – Überstunden –**

Die über die regelmäßige Arbeitszeit (Nr. 3 Abs. 1) hinaus geleisteten Arbeitsstunden werden zur Hälfte als Überstunden gewertet.

## Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte

(SR 2y BAT)

Nr. 1

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 und Tierärzten können Zeitverträge bis zu einer Dauer von sieben Jahren abgeschlossen 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 5 Jahren erledigt werden können.
4. Angestellte, die unter Nr. 1 dieser Sonderregelungen fallen, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
5. Die Aufgaben der Flüchtlingslager (Auffangs- und Durchgangslager) sind keine Aufgaben von begrenzter Dauer im Sinne dieser Sonderregelungen.
6. Abweichend von der Protokollnotiz Nr. 1 können Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 und 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) begründet werden.  
Das gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes unmittelbar oder entsprechend gelten.

## 3.2 y

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 Wochendes Arbeitsverhältnisses.
- d) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist
  - aa) in den ersten vier Wochen der Beschäftigung eine Woche,
  - bb) nach Ablauf der vierten Woche 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, das 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 Auslauffrist 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 Ausleihangestellter 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

gestrichen

### Nr. 5

gestrichen

### Nr. 6

gestrichen

### Nr. 7

#### 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.
- (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.

## 3.2 y

Die Kündigungsfrist beträgt im ersten Monat der jetzigen Beschäftigung eine Woche.

Hat die Beschäftigung im jetzigen Arbeitsverhältnis länger als einen Monat gedauert, so beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als 1 Monat	2 Wochen
von insgesamt mehr als 6 Monaten	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.

Nr. 8  
gestrichen