

ARBEITSVERTRAG

über befristetes Arbeitsverhältnis

Zwischen der/dem

Anschrift

vertreten durch die Person im Vorsitzendenamt und deren Stellvertretung oder durch eine dieser Personen, jeweils zusammen mit einem weiteren Mitglied des Kirchengemeinderates

und Frau/Herrn

geboren am

Konfession

wohnhaft in

wird bis zum Abschluss eines die weiteren Arbeitsbedingungen konkretisierenden Arbeitsvertrags und vorbehaltlich der Zustimmung der Mitarbeitervertretung

folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

nach erteilter Genehmigung des Evangelischen Oberkirchenrats, Karlsruhe zu den vereinbarten **über- bzw. außertariflichen Leistungen** folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

sowie **vorbehaltlich der Genehmigung** des Evangelischen Oberkirchenrats, Karlsruhe zu den vereinbarten **über- bzw. außertariflichen Leistungen** folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

Auf das **Arbeitsverhältnis und das Arbeitsentgelt** finden in den jeweils geltenden Fassungen Anwendung:

- a) Die Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) vom 16. Dezember 2005 und die durch die AR-M in Bezug genommenen tariflichen Bestimmungen, derzeit der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in der Fassung Bund vom 13. September 2005 und die ergänzenden Tarifverträge zum TVöD in den jeweils geltenden Fassungen,
- b) die Arbeitsrechtsregelung über die Grundlage der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Evangelischen Landeskirche und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden (AR GrundI-AV) vom 6. April 1984 und
- c) die weiteren nach dem ARRG beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen, die sich auf dieses Arbeitsverhältnis erstrecken.

Die Arbeitsrechtsregelungen werden im Gesetzes- und Verordnungsblatt der Evangelischen Landeskirche in Baden veröffentlicht und sind in der jeweils gültigen Fassung im Internet unter www.kirchenrecht-ekiba.de ab Ordnungsnummer 920.000 nachzulesen.

Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer **Ausschlussfrist** von zwölf Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

Die Ausschlussfrist findet keine Anwendung auf Ansprüche:

- a) die aufgrund gesetzlicher Vorschriften unabdingbar sind, insbesondere solche auf Mindestentgelte,

- b) die auf vorsätzliche Handlungen beruhen,
- c) wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit,
- d) aus einem Sozialplan,
- e) soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind.

Das Arbeitsverhältnis beginnt am: _____

Das Arbeitsverhältnis ist befristet:

kalendermäßiger bis zum: _____

(oder) wegen folgendem Zweck bzw. bei auflösender Bedingung wegen folgendem Ereignis: _____

Die Beschäftigung erfolgt in der Funktion als _____

Der Beschäftigungsumfang beträgt _____ Wochenstunden (oder) _____ % aus Vollbeschäftigung.

Der Arbeitsort ist in der politischen Gemeinde _____

(Ort, Datum)

(Unterschrift Vertreter/in des Arbeitgebers *)

(Siegel)

(Unterschrift Vertreter/in des Arbeitgebers *)

(Datum/Unterschrift Mitarbeiterin/Mitarbeiter)

*) Bei Kirchengemeinden und Kirchenbezirken sind zwei Unterschriften von den nach der Grundordnung bevollmächtigten Vertretern (siehe Rubrum) erforderlich. Andere Personen können vertretungsberechtigt sein, sofern in einer Gemeinde-/Bezirkssatzung, einer Geschäftsordnung oder einem Beschluss des Kirchengemeinderats/Bezirkskirchenrats entsprechende Regelungen getroffen sind. Sofern vorgenannte Vertreter selbst nicht unterzeichnen, sind die im Innenverhältnis von den Vertretern zur Unterschrift bevollmächtigten Personen berechtigt, mit dem Zusatz „im Auftrag“ zu unterzeichnen.

Verteiler: Mitarbeiter/in Arbeitgeber Verwaltungs-/Serviceamt

Niederschrift nach dem Nachweisgesetz zum Arbeitsvertrag

Nach dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) vom 20. Juli 1995 in der jeweils geltenden Fassung wird Folgendes niedergelegt:

1. Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts

Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts, einschließlich der Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung richten sich nach der AR-M/AVR Diakonie Deutschland/AR-AVR in ihrer jeweils geltenden Fassung.

2. Vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen

Die Ruhepausen und -zeiten ergeben sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.

Die/der Mitarbeitende leistet Wechselschicht/Schichtarbeit in folgendem Umfang und in folgendem System: entfällt.

Für die Wechselschicht/Schichtarbeit gilt folgende Dienstvereinbarung: entfällt.

3. Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen

Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen richtet sich nach den AR-M/AVR Diakonie Deutschland/AVR-Baden in ihrer jeweils geltenden Fassung.

4. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs richtet sich nach den AR-M/AVR Diakonie Deutschland/AVR-Baden in ihrer jeweils geltenden Fassung.

5. Anspruch auf vom Arbeitgebenden bereitgestellte Fortbildung

Ein Anspruch auf Fortbildungen ergibt sich aus der AR-FWB. (-> sofern einschlägig, oder aus Dienstvereinbarungen, die konkret zu benennen sind).

6. Betriebliche Altersversorgung (EZVK)

Der Versorgungsträger für eine betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe von § 4 Nr. 25 Abs. 1 AR-M i. V. m. dem Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) hat die Hausanschrift:

EZVK, Holzhofallee 17 a, 64295 Darmstadt

Telefon: 06151 3301-0

Telefax: 06151 3301-187

E-Mail: info(at)ezvk.de

7. Voraussetzung der Kündigung, Möglichkeit und Frist der Kündigungsschutzklage

Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, § 623 BGB. Die Kündigungsfristen richten sich nach den AR-M/AVR Diakonie Deutschland/AR-AVR in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Mitarbeitende, die geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, § 4 Kündigungsschutzgesetz.

8. Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung und Direktionsrecht des Arbeitgebers

Die Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung richten sich nach den AR-M/AVR Diakonie Deutschland/AR-AVR in ihrer jeweils geltenden Fassung. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO bleibt unberührt.

9. Anwendung von Dienstvereinbarungen

Auf das Beschäftigungsverhältnis finden die beim Arbeitgeber geltenden Dienstvereinbarungen nach Maßgabe ihres jeweiligen Geltungsbereichs in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

(Ort, Datum)

(Arbeitgeber/in)

Ich bestätige hiermit den Erhalt der Niederschrift:

(Ort, Datum)

(Arbeitnehmer/in)