

Anlage 3 c
Sonderregelungen
für Angestellte als Internatserzieher
(SR 3 c BAT-KF)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2

– Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Internatserziehungshelfer, Internatserzieher und Internatsleiter in Internaten, die mit einer weiterführenden Schule verbunden sind, für die die kultusministerielle Ferienordnung gilt.

Nr. 2

Zu § 7

– Ärztliche Untersuchung –

¹Es gelten die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten für Schulen allgemein erlassen sind. ²Der Arbeitgeber kann den Angestellten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. ³Auf Verlangen des Angestellten ist er hierzu verpflichtet.

Nr. 3

Zu § 8

– Allgemeine Pflichten –

(1) Die körperliche Züchtigung der Internatsschüler durch den Angestellten ist nicht zulässig.

(2) ¹Der Angestellte kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, an der Internatsverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen. ²Dies geschieht in der Regel mit der Aufstellung des Dienstplans.

¹Bei der Teilnahme an der Internatsverpflegung sind Abmeldungen aus der Verpflegung nur für freie Tage, Tage der Freistellung von der Arbeit sowie für Urlaubs- oder Krankheitstage zulässig. ²Von Ausnahmefällen abgesehen, können Abmeldungen nur für volle Tage vorgenommen und nur berücksichtigt werden, wenn sie bis spätestens 9.00 Uhr des Vortages erfolgt sind.

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

Nr. 4

Zu §§ 15 bis 16 a

– Regelmäßige Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage, Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen, Nichtdienstplanmäßige Arbeit

(1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 45 Stunden wöchentlich; dies gilt für die Zeit außerhalb der Schulferien im Sinne von Nr. 7 Abs. 2. ²Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel der Zeitraum eines Schulhalbjahres zu Grunde zu legen.

Die regelmäßige Arbeitszeit nach Unterabsatz 1 umfasst die Zeit der zu leistenden Arbeit und die Zeit der nach Absatz 2 bis 4 festgelegten Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften.

(2) ¹Als Teil der regelmäßigen Arbeitszeit (Abs. 1) dürfen im Kalendermonat nicht mehr als 10 Bereitschaftsdienste (höchstens je 8 Std.) angeordnet werden. ²Leistet der Angestellte auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Absatzes 1 in der Weise zu berücksichtigen, dass zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten.

(3) Wird Bereitschaftsdienst angeordnet, ist der Angestellte verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers an einer von diesem bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfälle die Arbeit aufzunehmen.

Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(4) Wird Rufbereitschaft angeordnet, ist der Angestellte verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers bereitzuhalten, um im Bedarfsfall auf Anordnung durch den Arbeitgeber die Arbeit aufzunehmen.

Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Die Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(5) ¹An Sonntagen und Wochenfeiertagen ist dienstplanmäßig zu arbeiten. ²Es sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen Verhältnisse es zulassen.

(6) § 15 Abs. 1 bis 6, sowie §§ 15 a, 16 und 16 a gelten nicht.

(7) ¹Die Einzelheiten der tatsächlichen Lage der Arbeitszeit werden in einem monatlich aufzustellenden Dienstplan festgelegt, der jeweils bis zum 15. eines Monats für den folgenden Monat dem Angestellten bekannt zu geben ist. ²Abweichungen von dem Dienstplan können nur aus dringenden dienstlichen Gründen vorgenommen werden.

Nr. 5

Zu § 17

– Überstunden –

- (1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen des Dienstplanes nach Nr. 4 Abs. 7 festgelegten Arbeitsstunden hinausgehen.
- (2) ¹Der Angestellte ist zur Übernahme von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit nach Nr. 4 verpflichtet. ²Es gelten die Berechnungen nach Nr. 4 Abs. 3 Unterabs. 3 und Abs. 4 Unterabs. 3 entsprechend.
- (3) ¹Überstunden nach Abs. 1 und 2 sind grundsätzlich bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. ²Ist dies aus dringenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so ist die Arbeitsbefreiung spätestens bis Ablauf des dritten Kalendermonats des folgenden Schulhalbjahres zu erteilen.

Nr. 6

Zu §§ 47 bis 49, 51

– Erholungsurlaub, Dauer des Erholungsurlaubs, Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit, Zusatzurlaub, Urlaubsabgeltung –

- (1) §§ 47 Abs. 2, 3, 6 und 7, 48 Abs. 2 bis 7, 48 a, 49 und 51 finden keine Anwendung.
- (2) ¹Ab Beginn des Kalenderjahres gelten die Schulferien bis zum Erreichen der Dauer des dem Angestellten nach § 48 Abs. 1 zustehenden Urlaubs als Erholungsurlaub. ²Der Anreisetag am Ende der Ferien rechnet hierbei nicht als Ferientag. ³Die weitere Zeit der Schulferien gilt als Freizeitausgleich nach Nr. 4 Abs. 1.
- (3) Erkrankt der Internatserzieher während des Urlaubs, wird ihm für die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit ein entsprechender Erholungsurlaub außerhalb der Schulferien gewährt.

Nr. 7

Zu § 53

– Ordentliche Kündigung –

§ 53 Abs. 2 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass eine dort zum Schluss eines Kalendervierteljahres zugelassene Kündigung nur zum Ablauf des 31. Januar, 30. April, 31. Juli und 31. Oktober eines Jahres zulässig ist.

Nr. 8

Zu § 60

– Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze –

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Schulhalbjahres, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet.

Nr. 9

Zu § 68

– Sachleistungen –

- (1) Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem Wert des in der Verordnung über den Wert der Sachbezüge in der Sozialversicherung für das Land Nordrhein-Westfalen festgesetzten Betrages auf die Vergütung angerechnet.
- (2) Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.