

# Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche von Westfalen

Nr. 12

Bielefeld, 14. Dezember 2007

## Inhalt

### Kirchliches Arbeitsrecht

- I. Schiedsspruch der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission RWL vom 22. Oktober 2007 ..... 321
- II. Redaktionelle Anpassungen der Arbeitsrechtsregelung zur Neufassung des BAT-KF, des MTArb-KF und Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF vom 22. Oktober 2007..... 322

- III. Arbeitsrechtsregelung zur Ergänzung der Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und des MTArb-KF ..... 326
- IV. Arbeitsrechtsregelung zur Neufassung des BAT-KF, des MTArb-KF und Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF ..... 327

## Kirchliches Arbeitsrecht

**Landeskirchenamt** Bielefeld, 29. 11. 2007  
Az.: 300.313

Auf Grund der Anrufung durch Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission für Rheinland-Westfalen-Lippe gemäß § 15 Abs. 5 ARRG vom 22. August 2007, 10. September 2007 und 11. September 2007 hat die Arbeitsrechtliche Schiedskommission für Rheinland-Westfalen-Lippe nach Anhörung der Beteiligten gemäß § 19 Abs. 2 ARRG das Folgende beschlossen:

„Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission Rheinland-Westfalen-Lippe beschließt trotz Bedenken hinsichtlich einzelner Unklarheiten bei der Tatsachenlage:

1. Der BAT-KF/MTArb-KF werden gemäß der Vorlage Nr. 13/2007 einschließlich der Übergangsregelungen, wie sie Gegenstand der Abstimmungen der ARK-RWL waren, geändert.
2. Die Änderungen und die Übergangsregelungen treten am 1. Juli 2007 in Kraft.
3. Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission empfiehlt, die Möglichkeit für einrichtungsspezifische, i. d. R. befristet gültige, und für refinanzierungsbedingte Abweichungen zu schaffen.
4. Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission empfiehlt, die Regelungen zu 1. in angemessener Zeit – spätestens aber binnen vier Jahren – zu überprüfen

fen und sie gegebenenfalls strukturell, auch hinsichtlich des Tabellenwerkes, abzuändern oder zu ergänzen.

Düsseldorf, 22. Oktober 2007

### Arbeitsrechtliche Schiedskommission Rheinland-Westfalen-Lippe

Der Vorsitzende  
Schliemann“

Die Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission hat in ihrer Sitzung am 21. November 2007 in Dortmund den Hinweis auf Unklarheiten bei der Tatsachenlage aufgenommen und rückwirkend zum 1. Juli 2007 den Text der Vorlage 13/2007 redaktionell überarbeitet sowie im Interesse der Vereinfachung der Abwicklung der Rückwirkung der Umstellung ergänzende Übergangsregelungen beschlossen.

Die Änderungen der von der Schiedskommission beschlossenen Vorlage 13/2007 sind in der Anlage 1, die ergänzenden Übergangsregelungen in der Anlage 2 abgedruckt.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat weiterhin beschlussmäßig die sich aus der Anlage 1 ergebende Neufassung des BAT-KF und des MTArb-KF festgestellt.

Diese Neufassung wird zusammen mit den zur Tarifreform gehörenden weiteren arbeitsrechtlichen Bestimmungen in der Anlage 3 veröffentlicht.

Bei diesem Kirchlichen Amtsblatt wurde die Druckauflage erhöht. Zum Preis von 2,50 € incl. Versandkosten können weitere Exemplare bei Frau Barthel, Tel. 0521/594-319 oder unter E-Mail: [Amtsblatt@lka.ekvw.de](mailto:Amtsblatt@lka.ekvw.de) angefordert werden.

**Anlage 1**

**Redaktionelle Anpassungen  
der Arbeitsrechtsregelung zur  
Neufassung des BAT-KF,  
des MTArb-KF und  
Übergangsregelungen im Zuge  
der Neufassung des BAT-KF und  
MTArb-KF vom 22. Oktober 2007**

Die Arbeitsrechtsregelung zur Neufassung des BAT-KF, des MTArb-KF und Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF vom 22. Oktober 2007, wie sie sich aus der Vorlage 13/2007 ergibt, wird nach Beratung in der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission am 21. November 2007 wie folgt redaktionell angepasst:

**I****Reihenfolge**

Die einzelnen Regelungen erhalten folgende Reihenfolge:

1. Artikel 1: Neufassung des BAT-KF mit
  - Anlage 1 Allgemeiner Entgeltgruppenplan
  - Anlage 2 Pflegedienst-Entgeltgruppenplan
  - Anlage 3 Entgeltgruppenplan für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen
  - Anlage 4 Entgelttabellen
  - Anlage 5 Bereitschaftsdienstentgelt
  - Anlage 6 TV-Ärzte-KF
  - Anlage 7 TVÜ-Ärzte-KF
2. Artikel 2: Neufassung des MTArb-KF mit
  - Anlage 1 Entgelttabellen
  - Anlage 2 Bereitschaftsdienstentgelt
3. Artikel 3: Arbeitsrechtsregelung zur Übergangsregelung mit
  - Anlage 1 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen
  - Anlage 2 KR-Anwendungstabelle
4. Artikel 4: Änderung der KrSchO, KrSchVergO 2003 und der AzubiO
5. Artikel 5: Änderung der Küsterordnung

**II****Regelung des Inkrafttretens und des Außerkrafttretens**

Die in den einzelnen Artikeln getroffenen Regelungen zum Inkrafttreten und Außerkrafttreten werden in einem neuen Artikel 6 mit folgendem Wortlaut zusammengefasst:

**„Artikel 6  
Inkrafttreten  
Außerkrafttreten**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2007 in Kraft. Abweichend hiervon tritt Artikel 4 am 1. August 2007 in Kraft.

Gleichzeitig treten außer Kraft:

- die Ordnung über die Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrages in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Dezember 2001
- Anlage 4 zum Bundes-Angestelltentarifvertrag zu § 15 Abs. 5)
- die Ordnung für die Vergütung der kirchlichen Angestellten ab 2003 vom 26. März 2003
- die Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Angestellten vom 17. Juni 1992
- die Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 12. Oktober 1973
- die Ordnung über Zulagen an kirchliche Angestellte vom 11. April 1991
- Ordnung über die Anwendung des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Dezember 2001
- Anlage 3 zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter zu § 15 Abs. 5
- Ordnung für den Lohn der kirchlichen Arbeiterinnen und Arbeiter ab 2003 vom 26. März 2003
- Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Arbeiter vom 17. Juni 1992
- Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 24. Februar 1993“

**III****Anpassung des BAT-KF (Artikel 1)**

Der Text des BAT-KF wird wie folgt redaktionell angepasst:

**A Textteil**

1. In § 1 Abs. 3 werden nach dem Wort „Zahnärzte“ die Wörter „an Krankenhäusern“ eingefügt.
2. § 6 wird wie folgt geändert:
  - In Abs. 6 Satz 2 werden nach den Wörtern „Kinder- und Jugendhilfe“ die Wörter „sowie Behindertenhilfe“ eingefügt.
  - Die Absatzbezeichnung „(8)“ wird durch „(7)“ ersetzt.
  - Im neuen Absatz 7 wird die Angabe „Absatz 7“ durch die Angabe „Absatz 6“ ersetzt.
3. § 7 wird wie folgt geändert:
  - In Abs. 6 Satz 1 werden die Wörter „die der Angestellte“ durch die Wörter „die die oder der Mitarbeitende“ ersetzt.
  - In Abs. 6 Satz 3 wird das Wort „Angestellte“ durch das Wort „Mitarbeitenden“ ersetzt.
4. § 8 Abs. 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:
  - a) In Buchstabe a wird nach der Angabe „in den Entgeltgruppen 1 bis 9“ die Angabe „, S 1 bis S 7“ eingefügt und nach der Angabe „in den

- Entgeltgruppen 10 bis 15“ das Wort „und“ gestrichen und die Angabe „S 8 und S 9“ angefügt.
- b) Am Satzende werden die Wörter „bei S-Entgeltgruppen der Erfahrungsstufe 1“ angefügt.
5. In der Protokollnotiz zu § 10 Abs. 2 wird das Wort „Vergütungsgruppe“ durch das Wort „Entgeltgruppe“ ersetzt.
6. § 14 wird wie folgt geändert:
- In Abs. 3 Satz 1 wird die Angabe „§ 16 Abs. 3 Satz 1“ durch die Angabe „§ 13 Abs. 3 Satz 1“ ersetzt und in Buchst. b nach der Angabe „§ 21“ die Angabe „oder § 37“ eingefügt.
  - In Abs. 4 Satz 5 wird die Zahl „2“ durch die Zahl „4“ ersetzt.
7. In § 17 Abs. 1 werden vor den Wörtern „seiner Einstellung“ die Wörter „ihrer bzw.“ eingefügt.
8. § 19 wird wie folgt geändert:
- Abs. 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:
    - a) Nach der Angabe „in den Entgeltgruppen 1 bis 8“ wird die Angabe „, S 1 bis S 5“ eingefügt.
    - b) Nach der Angabe „in den Entgeltgruppen 9 bis 12“ wird die Angabe „, S 6 bis S 9“ eingefügt.
  - In Abs. 3 Satz 1 wird die Zahl „3“ durch die Zahl „2“ ersetzt.
9. § 20 wird wie folgt geändert:
- In Abs. 1 Satz 3 wird hinter dem Wort „gezahlt“ das Wort „und“ eingefügt.
  - In Abs. 6 Satz 1 wird nach der Angabe „§ 21“ die Angabe „oder § 37“ eingefügt.
  - In Abs. 6 Satz 2 wird das Wort „vorübergehenden“ durch das Wort „vorhergehenden“ ersetzt.
10. In § 22 wird folgender Satz 2 angefügt:  
„§ 25 Abs. 1 Satz 4 gilt entsprechend.“
11. In § 24 Abs. 3 wird das Datum „26. November 2004“ durch das Datum „25. November 2005“ ersetzt.
12. In § 25 Abs. 2 Buchst. d wird die Angabe „§ 21“ durch die Angabe „§ 20“ ersetzt.
13. In § 27 Abs. 2 wird das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Absatz 1 Unterabsatz 1“ ersetzt.
14. § 28 wird wie folgt geändert:
- In Abs. 1 Satz 1 wird die Angabe „§ 21“ durch die Angabe „§ 20 Abs. 6“ ersetzt.
  - In Buchst. d Doppelbuchst. aa der Tabelle wird die Angabe „1 Arbeitstag“ um die Wörter „im Kalenderjahr“ ergänzt.
  - In Buchst. f der Tabelle wird die Angabe „des Angestellten“ durch die Angabe „der oder des Mitarbeitenden“ ersetzt.
  - In Buchst. g der Tabelle wird das Wort „oder“ durch das Wort „und“ ersetzt.
  - In Absatz 3 wird die Angabe „§ 21“ durch die Angabe „§ 20 Abs. 6“ ersetzt.
15. In § 30 Abs. 3 wird die Angabe „§ 23“ durch die Angabe „§ 14 Abs. 4 Satz 1 und 2“ ersetzt.
16. § 38 wird wie folgt geändert:
- In Abs. 1 werden nach der Klammer die Wörter „sowie an Fachhochschulen“ angefügt.
  - Es wird folgender neuer Absatz 2 eingefügt:  
„Die Eingruppierung und das Entgelt richten sich nach den Bestimmungen, die für vergleichbare Lehrkräfte des Bundeslandes gelten, in dem die Schule liegt.“
  - Die folgenden Absätze werden Absätze 3 bis 5
17. § 40 wird wie folgt geändert:
- In Abs. 1 Satz 1 wird nach dem Wort „Satz“ die Zahl „1“ eingefügt.
  - In Abs. 3 Satz 4 wird nach der Angabe „§ 25 Abs. 1 Satz 4“ das Wort „sowie“ eingefügt.
18. In § 41 Abs. 4 werden die Wörter „vom Angestellten“ durch die Wörter „von der/dem Mitarbeitenden“ ersetzt.

### **B Allgemeiner Entgeltgruppenplan**

1. In Berufsgruppe 2.10 – Pädagogische Mitarbeiterinnen in Kindertagesstätten – wird die Nummerierung der Fallgruppe „26“ durch „19“ ersetzt. Die folgenden Fallgruppen erhalten die Nummern 20 bis 24.
2. In Anmerkung 1 der Berufsgruppe 2.42 – Mitarbeiterinnen in Heimen der Gefährdetenhilfe – wird das Wort „Pflegepersonal-Vergütungsgruppenplan“ durch das Wort „Pflegepersonalentgeltgruppenplan“ ersetzt.
3. Der Eingangssatz der Gliederungsnummer 3. Gesundheitsdienst erhält folgende Fassung:  
„Die Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte an Krankenhäusern erfolgt nach Anlage 6.“

### **C Pflegedienst-Entgeltgruppenplan**

1. In der Überschrift wird die Abkürzung „PVGP. BAT-KF“ durch die Abkürzung „PEGP.BAT-KF“ ersetzt.
2. In Satz 2 der Vorbemerkungen zu Abschnitt B werden die Wörter „unter die Sonderregelungen 2 b fallen“ durch die Wörter „nicht unter § 8 Abs. 7 fallen“ ersetzt.

### **D Entgeltgruppenplan für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen**

In der Überschrift und in den Vorbemerkungen wird jeweils das Wort „Vergütungsgruppenplan“ durch das Wort „Entgeltgruppenplan“ ersetzt.

### **E Entgelttabellen**

1. Die Anlage 4 wird wie folgt geändert:
  - In die Tabelle werden in die Zeilen „EG 2 Ü“ und „EG 15 Ü“ folgende Beträge eingefügt:

## EG 2 Ü

<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>
1.503	1.670	1.730
<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
1.810	1.865	1.906

## EG 15 Ü

<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>
4.330	4.805	5.255
<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>	
5.555	5.625	

- Es wird folgende Anmerkung angefügt:

„Für Mitarbeitende, auf die die Anlage 2 Anwendung findet, gilt diese Tabelle nach Maßgabe der Anlage 2 zur Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF (KR-Anwendungstabelle)“

- In der Entgeltabelle für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen werden die Wörter „Tabelle der Grundvergütungen“ durch das Wort „Tabellenentgelt“ und das Wort „Vergütungsgruppe“ durch das Wort „Entgeltgruppe“ ersetzt.
- In der Anlage 5 (Bereitschaftsdienstentgelte) wird das Wort „Beschäftigte“ durch das Wort „Mitarbeitende“ ersetzt.

**F TV-Ärzte-KF**

- Die Überschrift erhält folgende Fassung:  
„Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte – Kirchliche Fassung (TV-Ärzte-KF)“
- Es wird folgende Präambel vorangestellt:

**„Präambel**

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 nach § 9 Buchstabe b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD und des Diakonischen Werkes der EKD“ in der Fassung vom 1. Juli 2005 bestimmt ist, zur Erfüllung dieses Auftrags bei. 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 freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.“

- § 1 Abs. 1 erhält folgende Fassung:  
„Dieser Tarifvertrag gilt für Ärztinnen und Ärzte einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte (nachfolgend „Ärzte“ genannt), die an Krankenhäusern

im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke tätig sind.“

- In § 1 Abs. 2 wird das Wort „ferner“ gestrichen.
- In § 3 Abs. 5 Satz 2 wird vor dem Wort „einen“ das Wort „eine/“ eingefügt.
- In § 5 Abs. 3 Satz 7 wird im Klammerzusatz die Angabe „§ 8“ durch die Angabe „§ 7“ ersetzt.
- § 6 wird wie folgt geändert:
  - In Abs. 3 Satz 3 wird im Klammerzusatz die Angabe „§ 7“ gestrichen.
  - In Abs. 11 Satz 1 wird im Klammerzusatz die Angabe „§ 11“ durch die Angabe „§ 10“ ersetzt.
- In der Protokollerklärung zu Abschnitt II wird der Klammerzusatz „(§ 6 Absatz 6 und 7)“ gestrichen.
- In § 14 Abs. 1 Satz 2 wird vor dem Wort „er“ das Wort „sie/“ eingefügt.
- Die Paragrafenzählung „§ 27 – Zusatzurlaub“ wird ersetzt durch „§ 26 – Zusatzurlaub“.
- In § 26 (neu) Absatz 4 Satz 4 wird die Angabe „§ 26“ durch die Angabe „§ 25“ ersetzt.
- § 31 wird wie folgt geändert:
  - In Abs. 2 Satz 1 werden die Wörter „und unter die Regelungen des Tarifgebietes West fallen“ gestrichen.
  - In Abs. 2 Satz 2 wird die Angabe „31. Oktober 2006“ durch die Angabe „30. Juni 2007“ ersetzt.
  - Es wird folgender Absatz 4 angefügt  
„(4) Als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gilt insbesondere der Austritt aus der evangelischen Kirche.“
- In der Anlage A 1 wird in der Stufe 5 der Zeile Ä 2 die Angabe „9. Jahr“ durch die Angabe „11. Jahr“ ersetzt.

**G TVÜ-Ärzte-KF**

- Die Überschrift erhält folgende Fassung:  
„Tarifvertrag zur Überleitung der Ärztinnen und Ärzte in den TV-Ärzte-KF (TVÜ-Ärzte-KF)“
- Die Paragrafenzählung wird wie folgt korrigiert:
  - § 1 Geltungsbereich
  - § 2 Überleitung in den TV-Ärzte-KF
  - § 3 Eingruppierung
  - § 4 Vergleichsentgelt
  - § 5 Kinderbezogene Entgeltbestandteile
  - § 6 Abgeltung
- In § 2 wird die Angabe „01.01.2007“ durch die Angabe „1. Juli 2007“ ersetzt.
- In § 3 Abs. 1 wird die Angabe „II a“ durch die Angabe „II“ ersetzt.
- In § 4 Abs. 1 Satz 2 wird die Angabe „Absätzen 2 bis 5“ durch die Angabe „Absätzen 2 bis 4“ ersetzt.
- In § 6 wird Satz 2 gestrichen.

## IV

**Anpassung des MTArb-KF (Artikel 2)**

Die nach der ARK-Vorlage 13/2007 vorgesehene dem BAT-KF ab § 1 Abs. 2 wortgleiche Fassung des MTArb-KF wird wie folgt angepasst:

1. § 1 wird wie folgt geändert:
  - In Abs. 1 wird Satz 2 gestrichen.
  - Die Absätze 2 und 3 werden gestrichen.
2. § 13 wird wie folgt geändert:
  - Die Überschriften „Entgelte der unter die Anlage 1 bis 3 fallenden Mitarbeitenden“ und „Teil A. Mitarbeitende, die unter die Anlage 1 (Allgemeiner Entgeltgruppenplan) und 2 (Pflegepersonalentgeltgruppenplan) fallen“ werden gestrichen.
  - In Abs. 1 werden die Wörter „(Anlage 1) und im Pflegepersonalentgeltgruppenplan (Anlage 2)“ gestrichen
  - Teil B wird gestrichen.
3. §§ 37 bis 41 werden gestrichen.

## V

**Anpassung der Übergangsregelungen (Artikel 3)**

Die Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF wird wie folgt angepasst:

1. In § 2 Abs. 1 Satz 1 werden die Wörter „des BAT-KF/MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung“ gestrichen
2. § 3 wird wie folgt geändert:
  - In Abs. 1 wird die Angabe „Absätzen 2 bis 7“ durch die Angabe „Absätzen 2 bis 6“ ersetzt“
  - In Abs. 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Funktionszulagen“ die Wörter „, die nach dem 30. Juni 2007 nicht mehr vorgesehen sind“ eingefügt.
  - In Abs. 6 wird die Angabe „§ 27 Abschn. A Abs. 3 Unterabs. 6“ durch die Angabe „§ 27 Abschn. A Abs. 3 Unterabs. 5“ ersetzt“.
3. § 4 Abs. 2 Satz 2 erhält folgende Fassung:  
„In den Fällen des Satzes 1 gilt § 14 Abs. 4 Satz 2 BAT-KF entsprechend.“
4. In § 4 Abs. 2 Satz 3 wird die Angabe „Dezember 2006“ durch die Angabe „Juni 2007“ ersetzt.
5. In § 5 Abs. 4 Satz 2 wird die Angabe „§ 17“ durch die Angabe „§ 14“ ersetzt.
6. § 6 wird wie folgt geändert:
  - In Abs. 1 wird die Angabe „1. Juni 2007“ durch die Angabe „1. Juli 2007“ ersetzt.
  - Abs. 3 erhält folgende Fassung:  
„Die Absätze 1 und 2 finden auf übergeleitete Mitarbeitende, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung) richtet, keine Anwendung.“

7. In § 11 werden nach dem Wort „Zahnärzte“ die Wörter „an Krankenhäusern“ eingefügt und die Angabe „(TVÜ-Ärzte/Diakonie)“ durch die Angabe „(TVÜ-Ärzte-KF)“ ersetzt.
8. In § 12 wird jeweils die Angabe „31. Dezember 2006“ durch die Angabe „30. Juni 2007“ ersetzt.
9. Die Tabelle „Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen“ erhält den Zusatz „Anlage 1“
10. Die Tabelle „KR-Anwendungstabelle“ erhält den Zusatz „Anlage 2“.
11. In der Anlage 1 (Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen) wird die Tabelle in der Zeile „Entgeltgruppe 2“ in der Spalte „Vergütungsgruppe“ um die Angabe „BA 2“ und in der Zeile „Entgeltgruppe 1“ in der Spalte „Vergütungsgruppe“ um die Angabe „BA 1“ ergänzt.

## VI

**Anpassung der Änderung der Änderung der KrSchO, KrSchVergO 2003 und der AzubiO (Artikel 4)**

Die Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchO), der Ordnung für die Ausbildungsvergütung der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchVergO 2003) und der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden (AzubiO) wird wie folgt angepasst:

Die Änderung der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden erhält die Paragraphenbezeichnung „3“.

## VII

**Anpassung der Änderung der Küsterordnung (Artikel 5)**

Die Änderung der Küsterordnung wird in folgender Fassung angepasst:

**„Änderung der  
Ordnung für den Dienst der Küster  
in Rheinland, Westfalen und Lippe  
(Küsterordnung – KüsterO –)**

## § 1

**Änderung der  
Ordnung für den Dienst der Küster  
in Rheinland, Westfalen und Lippe  
(Küsterordnung – KüsterO –)**

§ 4 der Küsterordnung wird wie folgt geändert:

1. In den Absätzen 1 und 2 wird jeweils die Angabe „§ 15“ durch die Angabe „§ 6“ ersetzt.
2. In Absatz 2 Satz 1 werden die Worte „hauptberuflichen“ und „einschließlich einer angemessenen Zeit für Arbeitsbereitschaft“ gestrichen

3. In Absatz 2 Satz 3 wird das Wort „Arbeitsbereitschaft“ ersetzt durch das Wort „Verfügungszeit“.
4. In Absatz 2 Satz 4 wird die Angabe „§ 565 b“ ersetzt durch die Angabe „§ 576“.
5. Absatz 3 erhält folgende Fassung:  
„Für Küster, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
  - a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
  - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
  - c) Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 BAT-KF nicht überschreiten.
  - d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.“
6. Absatz 5 erhält folgende Fassung:  
„§ 8 Abs. 1 Buchst. a und c bis f BAT-KF finden keine Anwendung.““

Dortmund, 21. November 2007

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische  
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende  
Kleingünther

**Anlage 2**

**Arbeitsrechtsregelung  
zur Ergänzung der Übergangsregelungen  
im Zuge der Neufassung des BAT-  
KF und des MTArb-KF**

**Vom 21. November 2007**

**§ 1**

Zahlungen des Arbeitgebers in der Zeit vom 1. Juli 2007 bis 31. Oktober 2007, die auf Grund von Arbeitsrechtsregelungen geleistet worden sind, die gemäß Artikel 6 der Arbeitsrechtsregelung zur Neufassung des BAT-KF, des MTArb-KF und Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung zum BAT-KF und MTArb-KF vom 22. Oktober 2007 mit Wirkung vom 1. Juli 2007 außer Kraft getreten sind, werden gegen Ansprüche aus dieser Arbeitsrechtsregelung für diesen Zeitraum nicht aufgerechnet. Der Status der Mitarbeitenden bezüglich der Überleitung bleibt der, der am 30. Juni 2007 bestand.

**§ 2**

Für Mitarbeitende, die in der Zeit vom 1. Juli 2007 bis 31. Oktober 2007 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, wird die Arbeitsrechtsregelung zur Neufassung des BAT-KF, des MTArb-KF und Über-

gangsregelungen im Zuge der Neufassung zum BAT-KF und MTArb-KF vom 22. Oktober 2007 nur auf Antrag angewandt. Im Übrigen gelten für sie die bis zum 30. Juni 2007 geltenden Bestimmungen.

**§ 3**

Der Arbeitgeber kann Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Juli bis 31. Oktober 2007 begonnen hat, so stellen, als ob sich ihre Vergütung im Monat vor der Einstellung nach den bisherigen Bestimmungen des BAT-KF gerichtet hätte und sie im Einstellungsmonat nach den Bestimmungen der Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung zum BAT-KF und MTArb-KF übergeleitet würden.

**§ 4**

Sind in der Zeit vom 1. Juli bis 31. Oktober 2007 Jubiläumswendungen nach den bis zum 30. Juni 2007 geltenden Bestimmungen gezahlt worden, verbleibt es dabei. Ein Urlaubsanspruch gem. § 22 BAT-KF/MTArb-KF in der ab 1. Juli 2007 geltenden Fassung besteht nicht.

**§ 5**

§ 33 Abs. 2 BAT-KF/MTArb-KF in der ab 1. Juli 2007 geltenden Fassung gilt nicht für betriebsbedingte Kündigungen, die in der Zeit vom 1. Juli bis 22. Oktober 2007 ausgesprochen worden sind. Auf Antrag ist eine Abfindung nach § 8 der Rationalisierungssicherungsordnung nachzuzahlen. Bereits geleistete Abfindungen werden darauf angerechnet.

**§ 6**

Für den Anspruch gemäß § 15 BAT-KF bzw. MTArb-KF wirkt die Vorlage eines Nachweises über den Kindergeldbezug bis spätestens 31. März 2008 rückwirkend zum 1. Juli 2007 bzw. bei nach dem 1. Juli 2007 geborenen Kindern rückwirkend zum Geburtsdatum dieses Kindes.

Sofern für Kinder bereits ein Zuschlag nach dem bis zum 30. Juni 2007 geltenden Recht gezahlt und gemäß § 1 dieser Regelung nicht verrechnet wurde, entsteht insoweit kein neuer Anspruch.

**§ 7**

Anstelle der Einmalzahlung nach § 13 Abs. 1 der Übergangsregelungen erhalten die dort genannten Mitarbeitenden eine Einmalzahlung für das Jahr 2008 mit den Bezügen für den Monat Februar 2008. Bezüglich der Anspruchsvoraussetzungen bleibt es bei der bisherigen Regelung. Die Einmalzahlung kann auch zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

**§ 8**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2007 in Kraft.

Dortmund, 21. November 2007

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische  
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende  
Kleingünther

**Anlage 3**

**Arbeitsrechtsregelung  
zur Neufassung des BAT-KF, des  
MTArb-KF und Übergangsregelungen  
im Zuge der Neufassung des BAT-KF  
und MTArb-KF**

Vom 22. Oktober 2007/  
21. November 2007

**Artikel 1**

Der BAT-KF erhält folgende Fassung:

**„Bundes-Angestellten-Tarifvertrag  
in kirchlicher Fassung  
(BAT-KF)**

Vom 22. Oktober 2007

**Inhaltsverzeichnis****A. Allgemeiner Teil****Abschnitt I****Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalstellung
- § 5 Qualifizierung

**Abschnitt II  
Arbeitszeit**

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Teilzeitbeschäftigung

**Abschnitt III****Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

- § 10 Eingruppierung
- § 11 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 12 Tabellenentgelt
- § 13 Entgelte der unter die Anlage 1 bis 3 fallenden Mitarbeitenden
- § 14 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 15 Kinderzulage, Leistungsentgelt
- § 16 Erschwerniszuschläge
- § 17 Nicht voll leistungsfähige Mitarbeitende
- § 18 Vergütung von Teilzeitmitarbeitenden
- § 19 Jahressonderzahlung
- § 20 Berechnung und Auszahlung des Entgelts, Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

**Abschnitt IV  
Sozialbezüge**

- § 21 Entgelt im Krankheitsfall
- § 22 Jubiläumswendung
- § 23 Sterbegeld

**Abschnitt V  
Zusätzliche Altersversorgung**

- § 24 Zusatzversorgung

**Abschnitt VI  
Urlaub und Arbeitsbefreiung**

- § 25 Erholungsurlaub
- § 26 Zusatzurlaub
- § 27 Sonderurlaub
- § 28 Arbeitsbefreiung

**Abschnitt VII  
Befristung und Beendigung des  
Arbeitsverhältnisses**

- § 29 Befristete Arbeitsverträge
- § 30 Führung auf Probe
- § 31 Führung auf Zeit
- § 32 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 33 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 34 Zeugnis

**Abschnitt VIII****Übergangs- und Schlussvorschriften**

- § 35 Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften
- § 36 Ausschlussfrist
- § 37 Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen

**Abschnitt IX  
Sonderregelungen**

- § 38 Mitarbeitende als Lehrkräfte,
- § 39 nicht besetzt
- § 40 Mitarbeitende als Kirchenmusiker
- § 41 Mitarbeitende die Freizeiten durchführen

**Anlage 1** Allgemeiner Entgeltgruppenplan zum BAT-KF

**Anlage 2** Pflegedienst Entgeltgruppenplan zum BAT-KF

**Anlage 3** Entgeltgruppenplan für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen

**Anlage 4** Tabellenentgelt

**Anlage 5** Bereitschaftsdienstentgelt

**Anlage 6** TV-Ärzte-KF

**Anlage 7** TVÜ-Ärzte-KF

**Präambel**

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 nach § 9 Buchstabe b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD und des Diakonischen Werkes der EKD“

in der Fassung vom 1. Juli 2005 bestimmt ist, zur Erfüllung dieses Auftrags bei. 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 freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

## **Abschnitt I Geltungsbereich**

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Mitarbeitende genannt –, die im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke tätig sind.

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für

- a) Chefärztinnen oder Chefarzte, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden,
- b) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
- c) Mitarbeitende, die unter die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse und der Vergütung für die Maßnahmeteilnehmenden in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen fallen,
- d) Lektorinnen/Lektoren, Verwalterinnen/Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen, Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik,
- e) Pfarrerrinnen/Pfarrer, Pfarrvikarinnen/Pfarrvikare, Predigerinnen/Prediger, Gemeindemissionarinnen/Gemeindemissionare und Vikarinnen/Vikare, die im privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden,
- f) Personen, die in kirchlichen Einrichtungen lediglich zu Erziehungszwecken, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies vor Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist.

(2) Im Übrigen gelten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die in anderen in der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihren Diakonischen Werken geltenden Arbeitsrechtsregelungen für Küsterinnen/Küster, Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker, Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge, Diakonie und Bildungsarbeit sowie weitere

Mitarbeitende geregelt sind, in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Die Arbeitsverhältnisse der Ärztinnen und Ärzte, sowie der Zahnärztinnen und Zahnärzte an Krankenhäusern richten sich ausschließlich nach Anlage 6 (TV-Ärzte-KF). Die Überleitung der vorhandenen Mitarbeitenden richtet sich ausschließlich nach der Anlage 7 (TVÜ-Ärzte-KF).

## **§ 2**

### **Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; der/dem Mitarbeitenden ist eine Ausfertigung auszuhandigen.

(2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) 1Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. 2Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch kirchliche Arbeitsrechtsregelung vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) 1Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. 2Bei Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis in derselben Dienststelle oder demselben Betrieb entfällt die Probezeit.

## **§ 3**

### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

(1) Die Mitarbeitenden haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(2) 1Die Mitarbeitenden dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. 2Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. 3Werden den Mitarbeitenden derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(3) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Mitarbeitenden ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeitenden oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(4) 1Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Mitarbeitende/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. 2Auf Verlangen der/des Mitarbeitenden ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine ärztliche Untersuchung durchführen zu lassen, wenn die/

der Mitarbeitende besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war. 3Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. 4Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(5) 1Die Mitarbeitenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. 2Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. 3Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht auf Kopien aus den Personalakten ein. 4Über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, müssen Mitarbeitende vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. 5Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen. 6Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.

#### § 4

##### Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

(1) 1Mitarbeitende können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. 2Sollen Mitarbeitende an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

###### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) 1Mitarbeitenden kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. 2Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. 3Die Rechtsstellung der Mitarbeitenden bleibt unberührt. 4Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

(3) 1Werden Aufgaben der Mitarbeitenden zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestaltung). 2§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt. 3Die Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes über Versetzung sind entsprechend anzuwenden.

###### Protokollerklärung zu Absatz 3:

1Personalgestaltung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. 2Die Modalitäten der Personalgestaltung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

#### § 5

##### Qualifizierung

(1) 1Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Mitarbeitenden und Arbeitgebern. 2Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen und diakonischen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. 3Qualifikation in diesem Sinn ist als Teil der Personalentwicklung zu verstehen.

(2) 1Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach dieser Arbeitsrechtsregelung ein Angebot dar, aus dem für die Mitarbeitenden kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch Dienstvereinbarung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. 2Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der mitarbeitervertretungsrechtlichen Möglichkeiten. 3Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) 1Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

2Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Mitarbeitenden schriftlich bestätigt.

(4) 1Mitarbeitende haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. 2Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. 3Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) 1Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. 2Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsdienstvereinbarung geregelt. 3Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. 4Ein Eigenbeitrag der Mitarbeitenden kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(8) Für Mitarbeitende mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## Abschnitt II Arbeitszeit

### § 6

#### Regelmäßige Arbeitszeit

(1) 1Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 1/2 Stunden wöchentlich. 2Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr zu Grunde zu legen. 3Für Fehltag (Urlaub, unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsbefreiung nach § 28 oder anderen entsprechenden Regelungen) wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der/des Mitarbeitenden angerechnet.

4Ein Zeitguthaben bzw. eine Zeitunterschreitung von bis zu 100 Stunden wird in das nächste Kalenderjahr übertragen. 5Bei nicht vollbeschäftigten Mitarbeitenden ist die in Satz 4 genannte Zahl entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeitenden zu kürzen. 6Die verbleibenden Stunden des tatsächlichen Zeitguthabens der/des Mitarbeitenden werden mit dem auf eine Stunde entfallenden Entgelt (§ 12) zuzüglich dem Zuschlag für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Buchstabe a) vergütet. 7Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitguthaben ganz oder teilweise durch Entgelt nach Satz 6 oder durch zusammenhängende Freizeit unter Fortzahlung dieser Bezüge auszugleichen.

(2) 1Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Mitarbeitende am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 12 von der Arbeit freigestellt. 2Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. 3Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Mitarbeitenden, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(3) 1Ruhepausen können in Schichtbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. Die Zeit dieser Pausen wird als Arbeitszeit gerechnet. 2Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Mitarbeitenden eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. 3Die Ruhezeit kann um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von dreizehn Wochen ausgeglichen wird.

(4) 1Die Mitarbeitenden sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder

mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. 2Mitarbeitende, 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. 3Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. 4Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung gezahlt. 5Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag der/des Mitarbeitenden durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(5) 1In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur stationären oder ambulanten Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst und im Wechselschichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen verlängert werden. 2In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Schichten mit einer über zehn Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit geleistet werden. 3Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden. Schichten mit einer über zehn Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit setzen eine

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle
- Belastungsanalyse gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz und
- ggf. daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

voraus.“

(6) 1Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann unter den Voraussetzungen einer

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle
- Belastungsanalyse gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz und
- ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4, Abs. 2 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und 6 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz über acht Stunden hinaus auf 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

2In Einrichtungen der stationären Kinder- und Jugendhilfe sowie Behindertenhilfe kann die Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 16 Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. Dabei muss die Arbeitszeit nach längstens zehn Stunden durch einen Bereitschaftsdienst von mindestens acht Stunden unterbrochen werden.

(7) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann mit schriftlicher Zustimmung der/des Mitarbeitenden im Rahmen des § 7 Abs. 2a und Abs. 7 Arbeitszeitgesetz und innerhalb der Grenzwerte nach Absatz 6 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich im Kalenderjahr bis zu 60 Stunden betragen.

## § 7

### Sonderformen der Arbeit

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Mitarbeitende durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeitende, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(4) Rufbereitschaft leisten Mitarbeitende, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft darf angeordnet werden, wenn nur in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeitende vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Überstunden sind die Arbeitsstunden, die die oder der Mitarbeitende über den dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Umfang hinaus geleistet hat, soweit sie die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Woche überschreiten und später als am Vorvortrag angeordnet sind. Sie werden als Arbeitszeit im Sinne von § 6 Abs. 1 angerechnet. Im Übrigen wird der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt, soweit nicht § 8 Satz 4 angewendet wird. Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeitenden zu verteilen.

## § 8

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Der/Die Mitarbeitende erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitmitarbeitenden – je Stunde

- |  |   |            |
|--|---|------------|
| a) für Überstunden   |   |            |
|  | in den Entgeltgruppen 1 bis 9,<br>S 1 bis S 7   | 30 v. H.,  |
|  | in den Entgeltgruppen 10 bis 15,<br>S 8 und S 9 | 15 v. H.,  |
| b) für Nachtarbeit   |   | 20 v. H.,  |
| c) für Sonntagsarbeit  |   | 25 v. H.,  |
| d) bei Feiertagsarbeit   |   |            |
|  | • ohne Freizeitausgleich                        | 135 v. H., |
|  | • mit Freizeitausgleich                         | 35 v. H.,  |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und<br>am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr  |   | 35 v. H.,  |
| f) für Arbeit an Samstagen von<br>13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht<br>im Rahmen von Wechselschicht- oder<br>Schichtarbeit anfällt |   | 20 v. H.   |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, bei S-Entgeltgruppen der Erfahrungsstufe 1. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch der/des Mitarbeitenden können, soweit die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b und f beträgt für Mitarbeitende, die in Schicht- oder Wechselschicht arbeiten, der Zuschlag für Nachtarbeit 1,28 € und der für die Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr 0,64 € je Stunde. Diese Beträge nehmen an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

(3) Mitarbeitende, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. Mitarbeitende, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde. § 18 findet keine Anwendung.

(4) 1Mitarbeitende, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich.  
2Mitarbeitende, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.  
3§ 18 findet keine Anwendung.

(5) 1Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. 2Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. 3Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. 4Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. 5Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend. 6Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. 7Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. 8In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

(6) 1Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v. H. als Arbeitszeit bewertet. 2Leistet die/der Mitarbeitende in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(7) 1Abweichend von Absatz 6 wird für Mitarbeitende in Krankenhäusern, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen, medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen (z. B. pathologischen Instituten und Röntgeninstituten) und sonstigen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) 2Nach 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
I	bis zu 25 v. H.	60 v. H.
II	mehr als 25 bis 40 v. H.	75 v. H.
III	mehr als 40 bis 49 v. H.	90 v. H.

3Ein hiernach der Stufe I zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe II zugeteilt, wenn die/der Mitarbeitende während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 21 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

4Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 2 Absatz 3) zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(8) 1Das Entgelt für die nach den Absätzen 6 und 7 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach der Anlage 5. 2Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nach Absatz 7 und für die Zeit der Rufbereitschaft (Absatz 5) werden Zeitzuschläge nach Absatz 1 nicht gezahlt.

## § 9

### Teilzeitbeschäftigung

(1) 1Mit Mitarbeitenden ist auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit zu vereinbaren, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. 2Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. 3Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. 4Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeitenden nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bleiben unberührt.

## Abschnitt III

### Eingruppierung und Entgelt und sonstige Leistungen

## § 10

### Eingruppierung

(1) 1Die Eingruppierung der Mitarbeitenden richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Allgemeinen Entgeltgruppenplans zum BAT-KF (Anlage 1), des Pflegepersonalentgeltgruppenplans (Anlage 2) oder des Entgeltgruppenplans für Stammkräfte in Qualitäts- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen (Anlage 3). 2Mitarbeitende erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind.

(2) 1Die/Der Mitarbeitende ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr bzw. ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

2Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen,

die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

3 Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

4 Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

5 Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

6 Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der bzw. des Mitarbeitenden bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) 1 Die Entgeltgruppe der bzw. des Mitarbeitenden ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

#### Protokollnotizen zu Absatz 2:

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhängenarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der bzw. des Mitarbeitenden, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

### § 11 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird der/dem Mitarbeitenden vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 10 Absatz 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 10 Absatz 2) und hat sie bzw. er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie bzw. er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/der Mitarbeitende bei dauerhafter Übertragung nach § 14 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte.

### § 12 Tabellenentgelt

Der bzw. die Mitarbeitende erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach dem Entgeltgruppenplan und der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

### § 13 Entgelte der unter die Anlage 1 bis 3 fallenden Mitarbeitenden

#### Teil A. Mitarbeitende, die unter die Anlage 1 (Allgemeiner Entgeltgruppenplan und 2 (Pflegepersonalentgeltgruppenplan) fallen

##### Stufen der Entgelttabelle

(1) 1 Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. 2 Die Abweichungen von Satz 1 sind im Allgemeinen Entgeltgruppenplan (Anlage 1) und im Pflegepersonalentgeltgruppenplan (Anlage 2) zum BAT-KF geregelt.

(2) 1 Bei Einstellung werden die Mitarbeitenden der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 2 Verfügt die/der Mitarbeitende über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung eine Zuordnung zur Stufe 3. 3 Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

##### Protokollerklärung zu Absatz 2:

Ein vorgeschriebenes Praktikum nach der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(3) Die Mitarbeitenden erreichen – von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 14 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

(4) 1 Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. 2 Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). 3 Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 14 Abs. 2 bleibt unberührt.

#### Teil B. Mitarbeitende, die unter die Anlage 3 (Entgeltgruppenplan für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarkt-politischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen) fallen.

Werkstätten für Behinderte und Berufsbildungswerke sind keine Einrichtung im Sinne dieser Arbeitsrechtsregelung.

(1) Die Entgeltgruppen der unter die Anlage 3 fallenden Mitarbeitenden erfassen die Eingangsstufe sowie zwei Erfahrungsstufen.

(2) Mitarbeitende mit einer Tätigkeit von weniger als einem Jahr in der jeweiligen Fallgruppe erhalten das Entgelt nach der Eingangsstufe.

(3) 1. Nach einem Jahr der Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe erhalten sie das Entgelt nach der Erfahrungsstufe 1. 2. Nach weiteren 5 Jahren erhalten sie das Entgelt nach Erfahrungsstufe 2.

(4) Im Fall der Höhergruppierung erhalten Mitarbeitende das Entgelt der neuen Entgeltgruppe nach der Erfahrungsstufe 1. Absatz 3 Satz 2 bleibt unberührt.

(5) Für die Ermittlung der Zeiten nach den Absätzen 1 bis 3 können weitere Zeiten der beruflichen Tätigkeiten ganz oder teilweise zugerechnet werden, wenn diese Tätigkeiten mit der zu übertragenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang stehen und die Berufserfahrung für die Erfüllung der zu übertragenden Aufgaben förderlich ist.

## § 14

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Mitarbeitenden erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2) 1. Bei Leistungen der/des Mitarbeitenden, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. 2. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. 3. Die Maßnahmen nach Satz 1 und 2 unterliegen dem Mitbestimmungsrecht nach § 38 Mitarbeitervertretungsgesetz. 4. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

(3) 1. Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 13 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 21 oder § 37 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

2. Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. 3. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren,

erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. 4. Zeiten, in denen Mitarbeitende mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitmitarbeitenden beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) 1. Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeitenden derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. 2. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Mitarbeitende während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrags von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). 3. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. 4. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Mitarbeitende der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. 5. Die/Der Mitarbeitende erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe und ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

#### Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

## § 15

### Kinderzulage, Leistungsentgelt

1. Mitarbeitende erhalten für jedes Kind, für das sie Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz oder nach dem Einkommensteuergesetz erhalten, eine monatliche Zulage in Höhe von 90,57 Euro. 2. Dieser Betrag nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

**Protokollnotiz:** Sobald die Sätze für die Leistungszulage nach § 18 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst über drei Prozent steigen, wird analog zu den Bestimmungen des öffentlichen Dienstes eine Regelung zum leistungsabhängigem Entgelt eingeführt, die aus den über drei Prozent des Gesamtvolumens hinausgehenden Beträgen finanziert wird, sofern keine andere Regelung erfolgt.

## § 16

### Erschwerniszuschläge

(1) 1. Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. 2. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

(2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten

- a) mit besonderer Gefährdung,
- b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeentwicklung,

- c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbela-  
stung,
- d) mit besonders starker Strahlenexposition,
- e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umstän-  
den.

(3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.

(4) Die Zuschläge entsprechen denen, die für Kirchenbeamte bestimmt sind, soweit durch die Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission keine abweichenden Regelungen getroffen werden.

### § 17

#### Nicht voll leistungsfähige Mitarbeitende

(1) „Mit einer bzw. einem Mitarbeitenden, die bzw. der bei ihrer bzw. seiner Einstellung nach amtsärztlichem Gutachten mehr als 20 v. H. erwerbsbeschränkt ist und infolgedessen die zu übertragende Arbeit nicht voll auszuführen vermag, kann entsprechend dem Grad seiner Leistungsfähigkeit ein gemindertes Entgelt vereinbart werden. „Dieses darf den Betrag der Stufe 2 der Entgeltgruppe 1 nicht unterschreiten. „Die bzw. der Mitarbeitende soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines voll leistungsfähigen Mitarbeitenden erbringen kann.

(2) Ist nach Absatz 1 Satz 1 eine geminderte Vergütung vereinbart worden, besteht bei Änderung der Leistungsfähigkeit für den Arbeitgeber und die bzw. den Mitarbeitenden ein Anspruch auf Neufestsetzung der Vergütung.

### § 18

#### Vergütung von Teilzeitmitarbeitenden

Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitmitarbeitende das Tabellenentgelt (§ 12) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitmitarbeitender entspricht.

### § 19

#### Jahressonderzahlung

(1) Mitarbeitende, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) „Die Jahressonderzahlung beträgt

in den Entgeltgruppen 1 bis 8, S 1 bis S 5	90 v. H.,
in den Entgeltgruppen 9 bis 12, S 6 bis S 9	80 v. H. und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	60 v. H.

des der/dem Mitarbeitenden in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt

mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden, Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. „Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. „Bei Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. „In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2:

„Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. „Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. „Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. „Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(3) „Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeitende keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. „Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Mitarbeitende kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
  - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
  - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
  - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Mitarbeitende nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(4) „Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. „Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

### § 20

#### Berechnung und Auszahlung des Entgelts, Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

(1) „Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit nichts abweichend geregelt ist. „Die Zahlung erfolgt am 16ten des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der bzw. dem Mitarbeitenden benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. „Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festge-

legten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate gezahlt und sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

(2) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf die Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

(3) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist aufzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(4) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe des Kalendermonats, gilt Absatz 2 entsprechend.

(5) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

(6) In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 21 oder § 37 (Entgelt im Krankheitsfall), § 22 (Jubiläumsumwendung), § 25 (Erholungsurlaub), § 26 (Zusatzurlaub) und § 28 (Arbeitsbefreiung) werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgesetzten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgesetzten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf der Basis der dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für die Überstunden gezahlte Entgelt mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderung der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

Der Tagesdurchschnitt nach Unterabsatz 1 Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage  $\frac{1}{65}$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entspre-

chend zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die bzw. der Mitarbeitende so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

## Abschnitt IV Sozialbezüge

### § 21 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Mitarbeitende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach Maßgabe des § 20 Absatz 6; ein Verschulden in diesem Sinne liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

(2) Nach Ablauf des Zeitraumes gemäß Absatz 1 erhalten die Mitarbeitenden für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 20 Absatz 6; bei freiwilliger Krankenversicherung ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Mitarbeitende, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit

- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
- von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(4) „Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. „Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Mitarbeitende eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversicherung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Mitarbeitenden finanziert ist. „Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Mitarbeitenden gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. „Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die bzw. der Mitarbeitende hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.“

### § 22 Jubiläumszuwendung

Mitarbeitende erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

- von 25 Jahren zusätzlichen Urlaub von 5 Tagen und
- von 40 Jahren zusätzlichen Urlaub von 10 Tagen.

§ 25 Abs. 1 Satz 4 gilt entsprechend.

### § 23 Sterbegeld

„Beim Tode von Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis zur Zeit des Todes nicht geruht hat, wird der Ehegattin bzw. dem Ehegatten, der Lebenspartnerin bzw. dem Lebenspartner oder den Kindern oder einer anderen Person, die die Kosten der Bestattung getragen hat, ein Sterbegeld gewährt. „Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für weitere zwei Monate das Tabellenentgelt des/der Verstorbenen gezahlt. „Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.“

## Abschnitt V Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

### § 24 Zusatzversorgung

(1) „Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung), die der Arbeitgeber durch Versicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen sicherstellt (Pflichtversicherung). „Die Finanzierung der Pflichtbeiträge und eines Sanierungsgeldes erfolgt ohne finanzielle Beteiligung der Mitarbeitenden.“

(2) Absatz 1 gilt nicht für Mitarbeitende, für die nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen Versicherungsfreiheit in der Zusatzversorgung besteht und eine freiwillige Versicherung nicht zugelassen ist.

(3) „Die Einzelheiten der Zusatzversorgung (Pflichtversicherung und freiwillige Versicherung) richten sich nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen vom 25. November 2005. „Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung werden in einer gesonderten Arbeitsrechtsregelung festgelegt.“

## Abschnitt VI Urlaub, Arbeitsbefreiung

### § 25 Erholungsurlaub

(1) „Die Mitarbeitenden haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. „Bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage.

bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage

nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

„Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. „Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. „Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. „Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden und kann auch in Teilen genommen werden. „Dabei soll für ein Teil ein Zeitraum von mindestens zwei Wochen Dauer angestrebt werden.“

(2) „Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

a) „Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden.“

b) „Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeitende bzw. die Mitarbeitende als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrtG bleibt unberührt.“

c) „Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.“

d) „Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 20 genannten Zeitraum gezahlt.“

## § 26 Zusatzurlaub

(1) Mitarbeitende, die ständig Wechselschichtarbeit oder ständig Schichtarbeit nach § 7 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 3 Satz 1 oder Absatz 4 Satz 1 zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Mitarbeitende, denen die Zulage § 8 Absatz 3 Satz 1 oder Absatz 4 Satz 1 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
- b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

(3) Mitarbeitende, die die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,  
300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,  
450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,  
600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr. Dabei werden die Zeiten, die nach Absatz 1 und 2 geleistet werden nicht berücksichtigt.

(4) Zusatzurlaub nach dieser arbeitsrechtlichen Regelung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. Bei Mitarbeitenden, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen. § 25 Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(5) Im Übrigen gilt § 25 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

### Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 21 unschädlich.

## § 27 Sonderurlaub

(1) Mitarbeitenden ist auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge zu gewähren, wenn sie,

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

- einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen.

Der Arbeitgeber darf den Antrag nur ablehnen, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen, insbesondere, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich war, eine geeignete Ersatzkraft zu gewinnen.

Die Dauer des Sonderurlaubs ist entsprechend dem Antrag festzulegen und auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden. Der Antrag auf Bewilligung oder Verlängerung des Sonderurlaubs ist spätestens drei Monate vor Beginn des beantragten Bewilligungs- oder Verlängerungszeitraums zu stellen.

Bei Mitarbeitenden in Tageseinrichtungen für Kinder sowie im Schul- und Internatsdienst soll der Sonderurlaub für die Zeit bis zum Ende des laufenden Kindergartenjahres bzw. Schulhalbjahres bewilligt werden.

(2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt als Unterbrechung der Tätigkeit, es sei denn, dass der Arbeitgeber in den Fällen des Absatzes 2 vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

(4) Der Kontakt zwischen den Mitarbeitenden und dem Arbeitgeber soll von beiden Seiten aufrecht erhalten werden, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern. Beurlaubten Mitarbeitenden soll zur Vorbereitung auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. Der Arbeitgeber soll sich an den Fortbildungskosten angemessen beteiligen. Bezüge werden den beurlaubten Mitarbeitenden aus Anlass der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht gewährt.

(5) Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf des Sonderurlaubs. Ein Anspruch auf Übertragung der vor dem Sonderurlaub wahrgenommenen Tätigkeiten besteht nicht.

### Protokollnotiz:

Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

## § 28 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Mitarbeitende unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 Abs. 6 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

a)	Niederkunft der Ehefrau/ der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartner- schaftsgesetzes	1 Arbeitstag
----	---	--------------

b)	Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils, des Lebenspartners eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
c)	Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
d)	Schwere Erkrankung	
aa)	einer/eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt	1 Arbeitstag im Kalenderjahr
bb)	eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat	bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr
cc)	einer Betreuungsperson, wenn Mitarbeitende deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen. Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Mitarbeitenden zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten	bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr
e)	Ärztliche Behandlung der/des Mitarbeitenden, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss, Die genannte ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung	erforderliche nachgewiesene Arbeitszeit zuzüglich erforderlicher Wegezeiten
f)	kirchliche Trauung der oder des Mitarbeitenden	1 Arbeitstag

g)	Taufe und Konfirmation bzw. Erstkommunion eines Kindes der/des Mitarbeitenden	1 Arbeitstag
h)	Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse sowie der Kirchengerichte	erforderliche Abwesenheitszeit zuzüglich erforderlicher Wegezeiten

(2) „Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung Entgelts nach § 12 nur insoweit, als die bzw. der Mitarbeitende nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. „Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. „Die Mitarbeitenden haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) „Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 Abs. 6 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. „In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) „Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern und Vertreterinnen in Organen der Verbände kirchlicher Mitarbeiter und der Gewerkschaften einschließlich deren Untergliederungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Arbeitstagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 12 erteilt, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. „Mitarbeitende, die einer Arbeitsrechtlichen Kommission angehören oder von ihr zur Mitarbeit herangezogen werden, ist Arbeitsbefreiung in dem für ihre Tätigkeit in dieser Kommission notwendigen Umfang ohne Minderung der Bezüge zu erteilen. „Dies gilt entsprechend für die Tätigkeit von Mitarbeitenden in einer Arbeitsrechtlichen Schiedskommission.

(5) „Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 12 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(6) „Zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag wird Mitarbeitenden unter Fortzahlung des Entgelts Arbeitsbefreiung gewährt, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

## Abschnitt VII Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### § 29 Befristete Arbeitsverträge

(1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

(2) Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. Mitarbeitende mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss gekündigt werden.

(5) Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,	
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen	zum Schluss eines Kalendermonats,
von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,	
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate	zum Schluss eine Kalender- vierteljahres.

³Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden des Mitarbeitenden von dem Mitarbeitenden/der Mitarbeitenden verschuldet oder veranlasst war. ⁴Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

(6) Die §§ 31 und 32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

### § 30 Führung auf Probe

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesene Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der bzw. dem Mitarbeitenden vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Für die Dauer der Übertragung wird eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei der Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 sich ergebenden Entgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die bzw. der Mitarbeitende eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

### § 31 Führung auf Zeit

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 5) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind ab Entgeltgruppe 10 zugewiesene Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der bzw. dem Mitarbeitenden vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. Für die Dauer der Übertragung wird eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei der Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 sich ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 % des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2. Nach Fristablauf erhält die/der Mitarbeitende eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

**§ 32****Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Mitarbeitende das Lebensalter zum Anspruch auf die Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) erreicht hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag)

(2) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Mitarbeitende voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/Der Mitarbeitende hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Mitarbeitende nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die bzw. der Mitarbeitende innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Verzögert die/der Mitarbeitende schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie bzw. er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten einer Amtsärztin bzw. eines Amtsarztes oder einer bzw. eines nach § 3 Absatz 4 bestimmten Ärztin oder Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Mitarbeitenden das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) Soll die bzw. der Mitarbeitende, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

**§ 33****Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist

zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 5) bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatsschluss,

bei einer Beschäftigungszeit		
von mehr als einem Jahr	6 Wochen	
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,	
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,	
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,	
von mindestens 12 Jahren	6 Monate	zum Schluss eines Kalenderquartals.

(2) Eine betriebsbedingte Kündigung setzt voraus, dass die Vorschriften der Rationalisierungssicherungsordnung (RSO) ungeachtet der §§ 1 und 2 angewendet worden sind. Mitarbeitende, die danach auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten eine Abfindung nach § 8 RSO. Für Mitarbeitende mit einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren erhöht sich die Anzahl der zu zahlenden Monatsentgelte für je zwei weitere Jahre Beschäftigungszeit um jeweils ein zusätzliches Monatsgelt. Eine Abfindung entfällt, wenn eine Einrichtung, die nicht zu einem Dienststellenverbund im Sinne des § 6a des Mitbestimmungsgesetzes gehört, nachweist, dass die Zahlung der Abfindung zur Anmeldung der Insolvenz führen würde.

(3) Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitenden, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 5) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden. Soweit Mitarbeitende nach dem bis zum 30. Juni 2007 geltenden Arbeitsrecht unkündbar waren, bestimmt sich die Kündbarkeit nach den Bestimmungen des bis dahin geltenden BAT-KF § 55 Absatz 1 und 2.

(4) Als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gilt insbesondere der Austritt der/des Mitarbeitenden aus der evangelischen Kirche und der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation.

(5) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 27, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt.

**§ 34****Zeugnis**

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Mitarbeitenden Anspruch auf ein schriftliches

Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Mitarbeitende auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Mitarbeitenden ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

## **Abschnitt VIII Besondere Vorschriften**

### **§ 35**

#### **Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften**

Für die Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungentschädigung sowie die Vergabe von Werkdienstwohnungen gelten die Bestimmungen des kirchlichen Beamtenrechts entsprechend, soweit durch die Arbeitsrechtliche Kommission keine abweichenden Bestimmungen getroffen werden.

### **§ 36**

#### **Ausschlussfrist**

1 Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Mitarbeitenden oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. 2 Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus auch für später fällig werdende Leistungen aus.

### **§ 37**

#### **Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen**

1 Für Mitarbeitende, die bereits am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 2007 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt anstelle des § 21 das bis zum 30. Juni 2007 geltende Recht fort. 2 Die/Der Mitarbeitende kann bis zum 31. Dezember 2008 erklären, dass für sie/ihn der § 21 Anwendung finden soll.

### **§ 38**

#### **Mitarbeitende als Lehrkräfte**

(1) 1 Die folgenden Absätze gelten für Mitarbeitende als Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen) sowie an Fachhochschulen. 2 Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des kirchlichen Dienstes dienen, sowie an Krankenpflegesschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen. 3 Lehrkräfte im Sinne dieser Regelung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

(2) Die Eingruppierung und das Entgelt richten sich nach den Bestimmungen, die für vergleichbare Lehrkräfte des Bundeslandes gelten, in dem die Schule liegt.

(3) 1 Die §§ 6 bis 10 finden keine Anwendung. 2 Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. 3 Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

(4) 1 Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. 2 Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. 3 Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. 4 Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. 5 Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, regeln dies die Betriebsparteien.

(5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem die Lehrkraft das Lebensalter zum Anspruch auf die Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) erreicht hat.

### **§ 39**

#### **(nicht besetzt)**

### **§ 40**

#### **Mitarbeitende als Kirchenmusiker**

(1) 1 § 6 Absatz 4 Satz 1 findet Anwendung mit der Maßgabe, dass in jedem Vierteljahr ein Wochenende (Sonnabend und Sonntag) dienstfrei zu halten ist, auch wenn in das Vierteljahr Erholungsurlaub fällt. 2 Dieses Wochenende wird als ein dienstfreier Werktag gerechnet.

(2) § 7 Absatz 5 findet Anwendung mit der Maßgabe, dass als Nacharbeit die Arbeit zwischen null und sechs Uhr gilt

(3) 1 Anstelle der Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a und c bis f BAT-KF erhalten diese Mitarbeitenden eine besondere Arbeitsbefreiung von vier Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. 2 Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, so beträgt die Arbeitsbefreiung für jedes volle Vierteljahr, in dem das Arbeitsverhältnis besteht, einen Arbeitstag. 3 Die Arbeitsbefreiung ist möglichst zusammenhängend während einer Zeit zu gewähren, in der die Verhältnisse es gestatten. § 25 Abs. 1 Satz 4 sowie Absatz 2 Buchstabe a BAT-KF finden entsprechende Anwendung.

### **§ 41**

#### **Mitarbeitende, die Freizeiten durchführen**

(1) 1 Diese Regelungen gelten für Mitarbeitende, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder besonderer Regelung Freizeiten durchführen. 2 Freizeiten im Sinne der Sonderregelungen sind Maßnahmen des Arbeitgebers, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für

einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereichs der Dienststelle durchgeführt werden. Die Mitarbeitenden erhalten für die Dauer und im Rahmen der Freizeit freie Fahrt, Unterkunft und Verpflegung. Sie gelten nicht für Mitarbeitende in Krankenhäusern, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen, medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen (z. B. pathologischen Instituten und Röntgeninstituten) und sonstigen Einrichtungen und Heimen.

(2) § 6 findet für die Dauer der Durchführung einer Freizeit keine Anwendung.

(3) Als Arbeitszeit werden für jeden Tag der Teilnahme an einer Freizeit einschließlich der Tage der An- und Abreise zehn Stunden berechnet, soweit sich nicht aus der Planung für den Ablauf der Freizeit eine geringere Arbeitszeit ergibt.

(4) Ergibt sich aus der Arbeitszeitberechnung nach Absatz 2 eine höhere wöchentliche Arbeitszeit, als von der/dem Mitarbeitenden sonst nach seinem Arbeitsvertrag zu leisten ist, so ist im Anschluss an die Freizeit, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Abschluss der Freizeit, entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren.

#### Anlage 1 zum BAT-KF

### Allgemeiner Entgeltgruppenplan zum BAT-KF (AEGP-BAT-KF)

#### Gliederung

#### Vorbemerkungen

#### 1. Allgemeine Gemeindedienste

- 1.1 Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit
- 1.2 ...
- 1.3 Kirchenmusikerinnen
- 1.4 Mitarbeiterinnen in Gemeindepflege- und Diakoniestationen
- 1.5 Sozialsekretärinnen
- 1.6 Küsterinnen

#### 2. Erziehungs- und Sozialdienst

- 2.10 Pädagogische Mitarbeiterinnen in Kindertagesstätten
- 2.11 Mitarbeiterinnen in der Erziehungshilfe
- 2.12 Pädagogische Mitarbeiterinnen in Internaten
- 2.13 Mitarbeiterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst
- 2.20 ...
- 2.30 Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen im Sozialdienst

- 2.31 Sozialberaterinnen ausländischer Arbeitnehmer
- 2.32 Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmission
- 2.33 Mitarbeiterinnen in der Alten- und Familienpflege sowie im Erziehungs- und Sozialdienst (soweit nicht anderweitig eingruppiert)
- 2.34 Mitarbeiterinnen in Werkstätten für Behinderte
- 2.40 Leiterinnen von Heimen der Altenhilfe
- 2.41 Mitarbeiterinnen in Heimen der Behindertenhilfe
- 2.42 Mitarbeiterinnen in Heimen der Gefährdetenhilfe
- 2.50 Mitarbeiterinnen in Familienbildungsstätten

#### 3. Gesundheitsdienst

- 3.1 Apothekerinnen
- 3.2 Arzthelferinnen, Apothekenhelferinnen, zahnärztliche Helferinnen
- 3.3 Audiometristinnen
- 3.4 Beschäftigungstherapeutinnen
- 3.5 Diätassistentinnen
- 3.6 Krankengymnastinnen
- 3.7 Logopädinnen
- 3.8 Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen
- 3.9 Medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen
- 3.10 Orthoptistinnen
- 3.11 Pharmazeutisch-technische Assistentinnen

#### 4. Handwerk, Technik, Landwirtschaft, Hauswirtschaft

- 4.1 Handwerkerinnen
- 4.2 Kraftfahrerinnen
- 4.3 Technikerinnen; Mitarbeiterinnen in der Datenverarbeitung
- 4.4 Mitarbeiterinnen in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen
- 4.5 Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft
- 4.6 Hausmeisterinnen

#### 5. Verwaltung

- 5.1 Mitarbeiterinnen in der allgemeinen Verwaltung
- 5.2 Mitarbeiterinnen im Bücherei- und Archivdienst
- 5.3 Mitarbeiterinnen im Schreibdienst

#### 6. Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

#### Vorbemerkungen

Diese Vorbemerkungen gelten, soweit sich aus den jeweiligen Eingruppierungsregelungen nichts anderes ergibt.

1. Die Mitarbeiterin ist in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von

ihr nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht. Dies ist der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

2. Bei der Eingruppierung in die Entgeltgruppen gehen die besonderen Tätigkeitsmerkmale den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen vor.
3. Die Berufsbezeichnung ist jeweils in der weiblichen Form angegeben. Sie gilt für die männlichen Mitarbeitenden entsprechend.
4. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Mitarbeiterinnen abhängt,
  - a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
  - b) zählen teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer entsprechend Vollbeschäftigten,
  - c) zählen Mitarbeiterinnen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigten,
  - d) bleiben Mitarbeiterinnen in der Ausbildung außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Mitarbeiterinnen in der Ausbildung angerechnet werden, gilt Buchstabe a.
5. Soweit die Eingruppierung von der Durchschnittsbelegung der jeweiligen Einrichtung abhängt, ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zu Grunde zu legen. Vorübergehend oder für kurze Zeit, z. B. wegen Erkrankung, nicht belegte Plätze sind mitzurechnen. Zeiten, in denen die Einrichtung vorübergehend, z. B. wegen Betriebsferien, nicht oder nur gering belegt ist, sind außer Betracht zu lassen. Bei der Feststellung der Belegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen.
 

Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung sind bei Schwankungen während des Arbeitsverhältnisses die letzten zwölf Monate vor dem Tag, an dem die betreffende arbeitsrechtliche Maßnahme (Herabgruppierung, Höhergruppierung, Änderungskündigung) getroffen wird, zu Grunde zu legen. Ändert sich die Belegungszahl durch organisatorische Maßnahmen auf Dauer (z. B. Schließung einer vorhandenen oder Hinzunahme einer neuen Gruppe in einem Kindergarten oder Heim), so ist von dem Tage an, mit dem die Änderung wirksam wird, von der geänderten Belegungszahl auszugehen.
6. Ständige Vertreterinnen sind nicht Vertreterinnen in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

## Berufsgruppen

### 1. Allgemeine Gemeindedienste

#### 1.1 Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit<sup>1</sup>

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Erzieherinnen mit entsprechender Tätigkeit in Häusern der offenen Tür <sup>2,3,4</sup>	8
2.	Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit <sup>2,3</sup>	9
3.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen in der Gemeinde- und Jugendarbeit <sup>3,5</sup>	9
4.	Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit abgeschlossener Ausbildung sowie Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen als Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit mit besonders herausgehobenen und schwierigen Tätigkeiten <sup>2,5,6</sup>	10
5.	Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit abgeschlossener Aufbauausbildung und entsprechender Tätigkeit	10
6.	Gemeindepädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>7</sup>	10
7.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen als Leiter von Häusern der offenen Tür, wenn ihnen mindestens drei Mitarbeiterinnen in Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>3,5</sup>	10
8.	Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit abgeschlossener Aufbauausbildung und Gemeindepädagoginnen sowie Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen <sup>5,7</sup> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) als Leiterinnen der Jugendarbeit des Kirchenkreises oder im überregionalen Dienst einer landeskirchlichen Dienststelle</li> <li>b) als ständige Vertreterinnen des Synodaljugendpfarrers</li> </ol>	10
9.	Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit abgeschlossener Aufbauausbildung und Gemeindepädagoginnen sowie Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen <sup>5,7</sup>	

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
9. (Forts.)	a) als Leiterinnen der Jugendarbeit des Kirchenkreises oder im überregionalen Dienst einer landeskirchlichen Dienststelle, b) als ständige Vertreterinnen des Synodaljugendpfarrers, c) als Leiterinnen von Häusern der offenen Tür, wenn ihnen mindestens fünf Mitarbeiterinnen in Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	11	2.	Kirchenmusikerinnen mit Befähigungsnachweis <sup>1</sup>	3
			3.	Kirchenmusikerinnen mit der Kleinen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (C-Kirchenmusikerinnen) in C-Kirchenmusikerinnenstellen <sup>1,2</sup>	6
			4.	Kirchenmusikerinnen mit der Mittleren Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (B-Kirchenmusikerin) in B- oder A-Kirchenmusikerinnenstellen <sup>3</sup>	9
			5.	Kirchenmusikerinnen mit der Mittleren Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (B-Kirchenmusikerin) bei hervorragenden Leistungen in B-Kirchenmusikerinnenstellen mit großem Arbeitsumfang und besonderer Bedeutung <sup>4</sup>	10
			6.	Kirchenmusikerinnen mit der Großen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (A-Kirchenmusikerin) in B-Kirchenmusikerinnenstellen <sup>3</sup>	10
			7.	Kirchenmusikerinnen mit der Großen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (A-Kirchenmusikerin) in A-Kirchenmusikerinnenstellen <sup>3</sup>	11
			8.	Kirchenmusikerinnen mit der Großen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (A-Kirchenmusikerin) bei hervorragenden Leistungen in A-Kirchenmusikerinnenstellen mit großem Arbeitsumfang und besonderer Bedeutung <sup>4</sup>	12
<b>Anmerkungen:</b>			<b>Anmerkungen:</b>		
1	Soweit nach dem jeweiligen landeskirchlichen Recht für die Einstellung in der Gemeinde- und Jugendarbeit oder für die Eingruppierung der Abschluss einer bestimmten Ausbildung oder einer Ergänzungs- oder Aufbauausbildung oder die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit erforderlich ist, finden die Tätigkeitsmerkmale dieser Berufsgruppe nur bei Erfüllung dieser Voraussetzung Anwendung.		1	Hat die Kirchenmusikerin lediglich für den Bereich der Vokalchorleitertätigkeit, der Posaunenchorleitertätigkeit oder der Organistentätigkeit oder zwei dieser Bereiche die C-Prüfung abgelegt und wird sie mit mehr als der Hälfte ihrer Arbeitszeit in dem Bereich beschäftigt, für die er die C-Prüfung nicht abgelegt hat, so ist sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. Dies gilt für Kirchenmusikerinnen mit Befähigungsnachweis sinngemäß.	
2	(1) Mitarbeiterinnen, die zur Erlangung der Anstellungsfähigkeit ein berufspraktisches Jahr absolvieren, sind in der Entgeltgruppe 8 eingruppiert. (2) Werden in der Gemeinde- oder Jugendarbeit ausnahmsweise Mitarbeiterinnen ohne eine der in dieser Berufsgruppe geforderten Ausbildungen eingestellt, werden sie wie folgt eingruppiert: a) Mitarbeiterinnen ohne entsprechende Ausbildung in die Entgeltgruppe 5. b) Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Ausbildung an einer nicht anerkannten Ausbildungsstätte für Gemeindedienste in die Entgeltgruppe 6.		2	Werden in Einzelfällen Kirchenmusikerinnen mit der Großen oder Mittleren Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (A- oder B-Kirchenmusikerinnen) in C-Kirchenmusikerinnenstellen beschäftigt, sind sie nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert.	
3	Jugendarbeit ist auch die Arbeit in Häusern der offenen Tür. Zu den Häusern der offenen Tür gehören z. B. auch Jugendfreizeitheime, Häuser der Jugendarbeit.		3	In der Zeit zwischen der Ablegung der Prüfung und der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit ist die Kirchenmusikerin eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. Dies gilt nicht, wenn sie vorher bereits höher als nach Satz 1 eingruppiert war.	
4	Erzieherinnen im Sinne dieser Berufsgruppe sind Mitarbeiterinnen – mit staatlicher Anerkennung als Erzieherin, – mit staatlicher Anerkennung oder Prüfung als Kindergärtnerin und Hortnerin, – mit abgeschlossener, mindestens gleichwertiger entsprechender Fachschulausbildung.		4	Die Eingruppierung nach diesem Tätigkeitsmerkmal setzt in der Evangelischen Kirche im Rheinland voraus, dass auch der Kreissynodalvorstand die Erfüllung der Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals beschlussmäßig festgestellt hat.	
5	Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale sind solche mit staatlicher Anerkennung. Ihnen stehen die nach einem vierjährigen Studium an einer Fachhochschule graduierten Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen gleich. Ferner stehen ihnen die früheren Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleich.				
6	Solche Tätigkeiten sind z. B. dann gegeben, wenn die Mitarbeiterin a) als Referentin in der Jugendarbeit oder in der Erwachsenenbildungsarbeit für den Bereich eines Kirchenkreises oder mehrerer Kirchengemeinden ständig, insbesondere hauptamtliche Mitarbeiterinnen fortbildet und in Zusammenarbeit mit diesen für die Planung, Organisation und Durchführung sowie die Koordination dieses Arbeitsbereiches verantwortlich ist und sie gegenüber Dritten vertritt. b) Arbeiten mehrerer Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe 9 koordiniert.				
7	Gemeindepädagoginnen sind Mitarbeiterinnen mit entsprechender Ausbildung, die jeweils durch die Ev. Kirche im Rheinland, die Ev. Kirche von Westfalen oder die Lippische Landeskirche die Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagogin erhalten haben.				

### 1.3 Kirchenmusikerinnen

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Kirchenmusikerinnen ohne Befähigungsnachweis	2

### 1.4 Mitarbeiterinnen in Gemeindepflege- und Diakoniestationen

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Gemeindegewerkschaftshelferinnen mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung <sup>1,2</sup>	3

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
2.	Gemeineschwesternhelferinnen mit einer Ausbildung als Krankenpflegehelferin oder mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung als Altenpflegehelferin <sup>1,2,3</sup>	5
3.	Gemeineschwestern mit einer Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerin oder als Altenpflegerin mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung <sup>1,2,3</sup>	6
4.	Gemeineschwestern mit einer Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerin oder als Altenpflegerin mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, denen mindestens zwei Mitarbeiterinnen im pflegerischen Dienst mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung ständig unterstellt sind <sup>1,2,4</sup>	8
5.	Leiterinnen von Diakoniestationen mit einer Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerin oder als Altenpflegerin mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, denen mindestens drei Vollzeitpflegekräfte ständig unterstellt sind <sup>1,2,4</sup>	8
6.	Leiterinnen von Diakoniestationen mit einer Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerin oder als Altenpflegerin mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, denen mindestens fünf Vollzeitpflegekräfte ständig unterstellt sind <sup>1,2,4</sup>	9
7.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen von Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 8 <sup>1,2,4</sup>	9
8.	Leiterinnen von Diakoniestationen mit einer Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerin oder als Altenpflegerin mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, denen mindestens zehn Vollzeitpflegekräfte, darunter mindestens fünf Gemeineschwestern, ständig unterstellt sind <sup>1,2,4,5</sup>	9
9.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen von Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 10 <sup>1,2,5</sup>	9
10.	Leiterinnen von Diakoniestationen mit einer Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerin oder als Altenpflegerin mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, denen mindestens zwanzig Vollzeitpflegekräfte, darunter mindestens zehn Gemeineschwestern, ständig unterstellt sind <sup>1,2,4,5</sup>	10

**Anmerkungen:**

- Für die in Gemeindepflege- und Diakoniestationen beschäftigten Familienpflegehelferinnen und Familienpflegerinnen gelten die Tätigkeitsmerkmale der Berufsgruppe 2.33. Dies gilt auch für Mitarbeiterinnen, die im Rahmen der Aufgaben von Diakoniestationen im Arbeitsbereich „Fortführung des Haushalts“ eingesetzt sind.
- Diakoniestationen im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale sind Einrichtungen mit mindestens vier Vollzeitpflegekräften, von denen bis zu zwei durch je zwei teilzeitbeschäftigte Pflegekräfte, die mit jeweils mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten für die Diakoniestation tätig sind, ersetzt werden können. Mindestens drei Stellen müssen durch Pflegekräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung besetzt sein, davon mindestens eine Stelle durch eine Gesundheits- und Krankenpflegerin.  
Als Pflegekräfte gelten Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, Altenpflegerinnen, Familienpflegerinnen, Dorfhelferinnen, Krankenpflegehelferinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung sowie Hilfskräfte, die insbesondere Hilfen für die Körperpflege sowie Reinigungs-, Einkaufs- und Wäschedienste leisten.  
Einrichtungen, die die Voraussetzungen nach Absatz 1 nicht erfüllen, sind Gemeindepflegestationen im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale.
- Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallende Diakoninnen mit Anstellungsfähigkeit nach dem Diakonengesetz der Evangelischen Kirche der Union und Gemeindepflegehelferinnen mit Anstellungsfähigkeit sowie jeweils mit staatlicher Erlaubnis als Gesundheits- und Krankenpflegerin oder staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung als Altenpflegerin sind in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert.
- ...
- Ist der Mitarbeiterin in den Fallgruppen 8 und 10 neben der Verantwortung für die pflegerischen Dienste, insbesondere den Personaleinsatz, die Letztverantwortung für die wirtschaftliche Situation gegenüber dem leitenden Organ ausdrücklich übertragen, erhält sie die nächst höhere Entgeltgruppe.

**1.5 Sozialekretärinnen**

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Sozialekretärinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung	6
2.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Sozialekretärinnen nach Abschluss der Grundausbildung nach den Richtlinien der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Fortbildung zur Sozialekretärin	8
3.	Sozialekretärinnen mit Prüfung nach den Richtlinien der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Fortbildung zur Sozialekretärin	9
4.	Sozialekretärinnen wie in Fallgruppe 3 in Tätigkeiten mit besonderer Verantwortung	10

**1.6 Küsterinnen<sup>1</sup>**

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Küsterinnen	3
2.	Küsterinnen mit schwierigem oder umfangreichem Arbeitsbereich <sup>2</sup>	5

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
3.	Küsterinnen, die sich durch besondere Schwierigkeit ihres Arbeitsbereiches aus der Fallgruppe 2 herausheben <sup>3</sup>	<b>6</b>	6. (Forts.)	c) in Tätigkeiten einer Fachzieherin mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben	<b>8</b>
<b>Anmerkung:</b>			7.	Erzieherinnen in Schulkindergärten, Vorklassen und Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder <sup>6, 7, 9</sup>	<b>8</b>
1	Als Küsterin im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale gelten auch Hausmeisterinnen, die nach ihrer Dienstanweisung regelmäßig die Aufgaben einer Küsterin bei Gottesdiensten und Amtshandlungen wahrnehmen.		8.	Heilpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>10</sup>	<b>8</b>
2	Schwierige oder umfangreiche Arbeitsbereiche sind z. B.:		9.	Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten <sup>6</sup>	<b>8</b>
a)	Kirchen und/oder Gemeindezentren mit insgesamt mindestens 600 Plätzen oder mit insgesamt mindestens 500 Plätzen und Außenanlagen von mindestens 2.500 qm,		10.	Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit zwei Gruppen bestellt sind <sup>6, 12</sup>	<b>8</b>
b)	Kirchen, die als häufig besuchte Baudenkmäler von historischer und/oder künstlerischer Bedeutung besonderer Pflege und Bedienung bedürfen,		11.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit zwei Gruppen <sup>6, 11</sup>	<b>9</b>
c)	die Wahrnehmung weiterer gemeindlicher Aufgaben mindestens der Entgeltgruppe 5, die durch die Dienstanweisung übertragen worden sind (z. B. in der Jugendarbeit, auf gemeindeeigenen Friedhöfen).		12.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit drei Gruppen bestellt sind <sup>6, 11</sup>	<b>9</b>
3	Die Heraushebung durch besondere Schwierigkeit des Arbeitsbereiches ist gegeben bei Kirchen von besonderer kirchlicher und öffentlicher Bedeutung, die vom Landeskirchenamt als solche anerkannt sind.		13.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte oder für Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind <sup>4, 5, 6, 11</sup>	<b>9</b>

## 2. Erziehungs- und Sozialdienst

### 2.10 Pädagogische Mitarbeiterinnen in Kindertagesstätten<sup>1, 2</sup>

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen als Ergänzungskräfte	<b>3</b>	14.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit drei Gruppen <sup>6, 11</sup>	<b>9</b>
2.	Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung als Ergänzungskräfte	<b>3</b>	15.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte oder für Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten <sup>4, 5, 6, 11</sup>	<b>10</b>
3.	Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit in		16.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit vier oder fünf Gruppen <sup>6, 11</sup>	<b>10</b>
a)	Integrationsgruppen mit einem Anteil von mindestens einem Drittel Behinderter <sup>3, 4</sup>		17.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit vier oder fünf Gruppen bestellt sind <sup>6, 11</sup>	<b>9</b>
b)	Gruppen von Kindern mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten <sup>5</sup>				
c)	der alleinigen Betreuung von Gruppen in Randzeiten	<b>5</b>			
4.	Erzieherinnen als Ergänzungskräfte <sup>6, 7</sup>	<b>5</b>			
5.	Erzieherinnen als Gruppenleiterinnen oder als zusätzliche sozialpädagogische Fachkräfte <sup>6, 7, 8</sup>	<b>6</b>			
6.	Erzieherinnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>6, 7</sup>				
a)	in Integrationsgruppen mit einem Anteil von mindestens einem Drittel Behinderter <sup>3, 4</sup>				
b)	in Gruppen von Kindern mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten <sup>5</sup>				

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.	
18.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit sechs oder sieben Gruppen bestellt sind <sup>6, 11</sup>	10	6 Erzieherinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen – mit staatlicher Anerkennung als Erzieherin, – mit staatlicher Anerkennung oder Prüfung als Kindergärtnerin oder Hortnerin, – mit abgeschlossener, mindestens gleichwertiger Fachausbildung.
19.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte oder für Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit drei Gruppen <sup>4, 5, 6, 11</sup>	10	Den Erzieherinnen werden Mitarbeiterinnen gleichgestellt, denen von der zuständigen staatlichen Stelle die Befähigung zur Leitung einer Kindertagesstätte oder einer Gruppe in Kindertagesstätten zuerkannt worden ist, wenn sie eine dieser Tätigkeiten ausüben.
20.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von a) Kindertagesstätten für Behinderte oder für Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit mindestens vier oder fünf Gruppen <sup>4, 5, 6, 11</sup> b) Kindertagesstätten für Behinderte oder für Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit mindestens sechs Gruppen <sup>4, 5, 6, 11</sup>	10	7 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert. 8 Als zusätzliche sozialpädagogische Fachkräfte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gelten solche Erzieherinnen und Sozialpädagoginnen, die auf Grund erschwerender Gegebenheiten (z. B. Über-Mittag-Betreuung, zweite sozialpädagogische Fachkraft in eingruppierten Einrichtungen, altersgemischte Gruppen, integrativ arbeitende Gruppen) beschäftigt werden. Dies gilt sowohl für Mitarbeiterinnen, die auf der Grundlage von § 5 der Vereinbarung über die Eignungsvoraussetzungen der in Tageseinrichtungen für Kinder tätigen Kräfte NRW oder entsprechenden Bestimmungen zusätzlich beschäftigt werden, als auch für Mitarbeiterinnen, die für einen entsprechenden Dienst nach Entscheidung des Arbeitgebers zusätzlich beschäftigt werden.
21.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit sechs oder sieben Gruppen <sup>6, 11</sup>	10	9 Die Tätigkeit setzt voraus, dass überwiegend Kinder, die im nächsten Schuljahr schulpflichtig werden, nach einem speziellen pädagogischen Konzept gezielt auf die Schule vorbereitet werden.
22.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit mindestens acht Gruppen bestellt sind <sup>6, 11</sup>	10	10 Heilpädagoginnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen, die mindestens einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen für Heilpädagogik (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12. September 1986) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „Staatlich anerkannter Heilpädagoge/Staatlich anerkannte Heilpädagogin“ erworben haben.
23.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit mindestens acht Gruppen <sup>6, 11</sup>	11	11 Sozialpädagoginnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche mit staatlicher Anerkennung. Ihnen stehen die nach einem vierjährigen Studium an einer Fachhochschule graduierten Sozialpädagoginnen gleich. Ferner stehen ihnen die (früheren) Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleich. Werden ausnahmsweise Sozialarbeiterinnen in Tätigkeiten nach diesem Tätigkeitsmerkmal beschäftigt, gilt Unterabsatz 1 entsprechend.
24.	Fachberaterinnen für Kindertagesstätten	11	

**2.11 Mitarbeiterinnen in der Erziehungshilfe<sup>1</sup>**

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Erziehungshilfe	2
2.	Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit	5
3.	Erzieherinnen in der Erziehungshilfe <sup>3</sup>	8
4.	Mitarbeiterinnen in der Erziehungshilfe a) als Erzieherinnen, denen die verantwortliche Leitung einer Einheit mit mindestens zwei unterstellten Mitarbeiterinnen in der Erziehungshilfe durch ausdrückliche Anordnung ständig übertragen ist <sup>3, 5</sup>	

**Anmerkungen:**

- 1 Nichtpädagogische Mitarbeiterinnen in Kindertagesstätten sind nach den für sie maßgeblichen Berufsgruppen (z. B. 4.5 – Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft –) eingruppiert.
- 2 Kindertagesstätten im Sinne dieser Berufsgruppe sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
- 3 Integrationsgruppen sind Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind.
- 4 ...
- 5 Als Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten sind solche Kinder anzusehen, die aus Gründen ihrer körperlichen, seelischen oder geistigen Verfassung mit den allgemeinen und üblichen pädagogischen Mitteln zu einem normalen Sozialverhalten und einer entsprechenden Persönlichkeitsentwicklung nicht erzogen werden können.

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.	
4. (Forts.)	b) als Heilpädagoginnen/Erzieherinnen mit abgeschlossener Zusatzausbildung in einer der Zusatzausbildung entsprechenden Tätigkeit <sup>2,3,4</sup>	8	rigen Studium an einer Fachhochschule graduierten Sozialpädagoginnen gleich. Ferner stehen ihnen die (früheren) Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleich.
5.	Sozialpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>8</sup>	9	b) Werden ausnahmsweise Sozialarbeiterinnen in Tätigkeiten nach diesen Tätigkeitsmerkmalen beschäftigt, gilt Buchstabe a) entsprechend.
6.	Sozialpädagoginnen mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung in einer der Spezialausbildung entsprechenden Tätigkeit <sup>6,7</sup>	10	7 Eine erfolgreich abgeschlossene zusätzliche Spezialausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie mindestens 300 Stunden theoretischen Unterricht (ohne Supervision u. ä.) umfasst. Als Spezialausbildung kommt bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Satz 1 z. B. in Betracht:
7.	Sozialpädagoginnen, die die Arbeit mehrerer Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe 9 zu koordinieren haben <sup>6,8</sup>	10	a) heilpädagogische Ausbildung, b) sozialtherapeutische Ausbildung, c) sozialpsychiatrische Ausbildung.
8.	Leiterinnen von Heimen der Erziehungshilfe <sup>9</sup>	10	8 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal ist auch eine Mitarbeiterin eingruppiert, die als Erziehungsleiterin tätig ist.
9.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Heimen der Erziehungshilfe mit mindestens fünf Einheiten <sup>5,9</sup>	10	9 Als Leiterinnen von Heimen nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind eingruppiert:
10.	Leiterinnen von Heimen der Erziehungshilfe mit mindestens fünf Einheiten <sup>5,9</sup>	11	a) Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachschulausbildung oder mit abgeschlossener Ausbildung als Diakonin nach dem Diakonengesetz oder als Gemeindeförderin nach der Gemeindeförderordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland oder als Gemeindeförderin oder Jugendsekretärin nach der VSBMO der Evangelischen Kirche von Westfalen und mit Zusatzausbildung für Heimleiter von mindestens 300 Unterrichtsstunden, b) Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachhochschulbildung und mit abgeschlossener Ausbildung als Gemeindepädagogin oder mit abgeschlossener Aufbauausbildung nach der Aufbauausbildungsverordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland.
11.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Heimen der Erziehungshilfe mit mindestens 10 Einheiten <sup>5,9</sup>	11	Werden in Ausnahmefällen Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachschulausbildung eingestellt, welche die Voraussetzung der Zusatzausbildung nach Buchstabe a nicht erfüllen, werden sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.
12.	Leiterinnen von Heimen der Erziehungshilfe mit mindestens 10 Einheiten <sup>5,9</sup>	12	Die Sätze 1 und 2 gelten für ständige Vertreter entsprechend.

**Anmerkungen:**

- Erziehungshilfe ist Hilfe im Sinne von § 27 ff. SGB VIII.
- Als abgeschlossene Zusatzausbildung gelten die von den Diakonischen Werken Rheinland, Westfalen und Lippe anerkannten ergänzenden erfolgreich absolvierten Ausbildungen für besondere Aufgaben in der Erziehungshilfe von mindestens 300 Unterrichtsstunden.
- Erzieherinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen
  - mit staatlicher Anerkennung als Erzieherin,
  - mit staatlicher Anerkennung oder Prüfung als Kindergärtnerin und Hortnerin,
  - mit abgeschlossener, mindestens gleichwertiger Fachausbildung sowie
  - mit staatlicher Erlaubnis als Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin.
 Für die Beschäftigung von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen sind die jeweils geltenden Bestimmungen zwischen den zentralen Trägern der Freien Jugendhilfe und der zuständigen Landesbehörde zu beachten.
- Heilpädagoginnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen, die mindestens einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen für Heilpädagogik (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12. September 1986) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „Staatlich anerkannter Heilpädagoge/Staatlich anerkannte Heilpädagogin“ erworben haben.
- Einheiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Gruppen, sonstige betreute Wohnformen oder Tagesgruppen in denen mindestens drei Mitarbeiterinnen tätig sind.
- a) Sozialpädagoginnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche mit staatlicher Anerkennung. Ihnen stehen die nach einem vierjäh-

**2.12 Pädagogische Mitarbeiter in Internaten<sup>1</sup>**

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Internatserziehungshelferinnen	3
2.	Internatserzieherinnen ohne eine für den Internatsdienst förderliche Ausbildung	5
3.	Internatserzieherinnen mit einer für den Internatsdienst förderlichen Ausbildung, z. B. als staatlich anerkannte Erzieherinnen oder Heimerzieherin	8
4.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen als Internatserzieherinnen	9
5.	Internatsleiterinnen mit einer Ausbildung nach der Fallgruppe 3 oder 4	10
6.	Internatsleiterinnen mit einer Ausbildung nach der Fallgruppe 3 oder 4 als Leiterinnen von Internaten mit mindestens 10 pädagogischen Mitarbeiterinnen	11

**Anmerkungen:**

- Internate im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale sind Heime, die mit einer weiterführenden Schule verbunden sind.

### 2.13 Mitarbeiterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung	5
2.	Mitarbeiterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung a) als Leiterinnen von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten b) als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4	6
3.	Handwerksmeisterinnen, Hauswirtschaftsmeisterinnen oder Gärtnermeisterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst <sup>1</sup> a) als Leiterinnen von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten b) als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen von Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 5	8
4.	Handwerksmeisterinnen, Hauswirtschaftsmeisterinnen oder Gärtnermeisterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst als Leiterinnen von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten <sup>1</sup>	9
5.	Handwerksmeisterinnen, Hauswirtschaftsmeisterinnen oder Gärtnermeisterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst als Leiterinnen von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten die sich durch den Umfang oder die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Fallgruppe 4 herausheben <sup>1</sup>	9

#### Anmerkungen:

- 1 Meisterinnen und Gärtnermeisterinnen, denen auch pädagogische Aufgaben übertragen sind, die jedoch nicht überwiegend im handwerklichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst tätig sind, werden nach den Tätigkeitsmerkmalen unter Nr. 4.1 und 4.4 – Handwerkerin; Mitarbeiterin in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen – eingruppiert.

### 2.30 Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen im Sozialdienst<sup>1</sup>

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen im Sozialdienst	9
2.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen mit entsprechenden schwierigen Tätigkeiten <sup>2</sup>	10
3.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen mit abgeschlossener Zusatzausbildung in einer der Zusatzausbildung entsprechenden Tätigkeit <sup>3</sup>	10
4.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Fallgruppe 2 heraushebt <sup>4</sup>	11
5.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen als Leiterinnen von Diakonischen Werken, denen mindestens sechs Mitarbeiterinnen in Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 im Sozial- und Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>5</sup>	11
6.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwölf Mitarbeiterinnen in Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 im Sozial- und Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	11
7.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 4 heraushebt <sup>6</sup>	12

#### Anmerkungen:

- 1 Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen im Sinne dieser Berufsgruppe sind solche mit staatlicher Anerkennung. Ihnen stehen die nach einem vierjährigen Studium an einer Fachhochschule graduierten Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen gleich. Ferner stehen ihnen die (früheren) Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleich.
- 2 Schwierige Tätigkeiten sind zum Beispiel die
- Beratung von Suchtmittelabhängigen,
  - Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
  - begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
  - begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
  - Koordinierung von Arbeiten mehrerer Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe 9.
- 3 Eine abgeschlossene Zusatzausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie mindestens 300 Stunden theoretischen Unterricht (ohne Supervision u. ä.) umfasst. Als Zusatzausbildung kommt bei Vorliegen der Voraussetzung nach Satz 1 zum Beispiel in Betracht:
- Ausbildung als Ehe- oder Erziehungsberaterin,



## Anmerkungen:

- 1 Zur Familienpflege gehört auch die Wahrnehmung des Arbeitsbereichs „Fortführung des Haushalts“ im Rahmen der Aufgaben einer Diakoniestation. Einsatzleiterinnen dieses Arbeitsbereichs sind nach den Tätigkeitsmerkmalen für Leiterinnen der Familienpflege eingruppiert.
- 2 Als förderliche Ausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gelten die Ausbildung als Altenpflegehelferin oder Familienpflegehelferin sowie eine andere fachbezogene mindestens einjährige Ausbildung.

### 2.34 Mitarbeiterinnen in Werkstätten für Behinderte<sup>1</sup>

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in Werkstätten für Behinderte	2	10.	Abteilungsleiterin und Bereichsleiterin mit abgeschlossener Ausbildung als Handwerks- oder Industriemeisterin oder als staatlich geprüfte Technikerin und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation, denen mindestens drei Mitarbeiterinnen in Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 5 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>2</sup>	8
2.	Mitarbeiterinnen mit mindestens zweijähriger Berufsausbildung und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation in entsprechender Tätigkeit <sup>2</sup>	5	11.	Abteilungsleiterin und Bereichsleiterin mit abgeschlossener Ausbildung als Handwerks- oder Industriemeisterin oder als staatlich geprüfte Technikerin und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation, denen mindestens sechs Mitarbeiterinnen in Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 5 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>2</sup>	9
3.	Mitarbeiterinnen mit mindestens einjähriger fachspezifischer Ausbildung (z. B. Heilerziehungshelferin) und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation <sup>2</sup>	5	12.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit einer Arbeitsvorbereiterin <sup>5</sup>	9
4.	Mitarbeiterinnen mit Gesellen- oder Facharbeiterinnenbrief und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation in entsprechender Tätigkeit <sup>2</sup>	6	13.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>6</sup>	9
5.	Erzieherinnen/Gesundheits- und Krankenpflegerin in der Sonderbetreuung <sup>2,3</sup>	8	14.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation mit entsprechender Tätigkeit <sup>2</sup>	9
6.	Heilpädagoginnen in der Sonderbetreuung <sup>4</sup>	8	15.	Leiterinnen von Werkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation <sup>2</sup>	10
7.	Erzieherinnen/ Gesundheits- und Krankenpflegerin mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation in der Sonderbetreuung <sup>2,3</sup>	8	16.	Leiterinnen von Zweigwerkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation bei einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen <sup>2,7</sup>	10
8.	Mitarbeiterin mit abgeschlossener Ausbildung als Handwerks- oder Industriemeisterin oder als staatlich geprüfte Technikerin und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation in entsprechender Tätigkeit <sup>2</sup>	8	17.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 18 <sup>2</sup>	10
9.	Abteilungsleiterin und Bereichsleiterin mit Gesellen- oder Facharbeiterinnenbrief und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation, denen mindestens drei Mitarbeiterinnen in Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 5 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>2</sup>	8	18.	Leiterinnen von Werkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation bei einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen <sup>2</sup>	10

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
19.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 21 <sup>2</sup>	10
20.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 23 <sup>2</sup>	11
21.	Leiterinnen von Werkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation bei einer Durchschnittsbelegung von mindestens 240 Plätzen <sup>2</sup>	11
22.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichem Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 24 <sup>2</sup>	11
23.	Leiterinnen von Werkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation bei einer Durchschnittsbelegung von mindestens 360 Plätzen <sup>2</sup>	12
24.	Leiterinnen von Werkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation bei einer Durchschnittsbelegung von mindestens 480 Plätzen <sup>2</sup>	13

- 4 Heilpädagoginnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen, die mindestens einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen für Heilpädagogik (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12. September 1986) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „Staatlich anerkannter Heilpädagoge/Staatlich anerkannte Heilpädagogin“ erworben haben.
- 5 Arbeitsvorbereiterinnen sind Mitarbeiterinnen, die die Beschaffung und Umsetzung von Arbeitsaufträgen technisch und kaufmännisch zu verantworten und für einen Arbeitsvorgang mit Behinderten vorzubereiten haben.
- 6 Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche mit staatlicher Anerkennung. Ihnen stehen die nach einem vierjährigen Studium an einer Fachhochschule graduierten Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen gleich. Ferner stehen ihnen (frühere) Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleich.
- 7 Eine Zweigwerkstatt für Behinderte ist eine unselbstständige, räumlich getrennte Teileinrichtung einer dezentral organisierten Werkstatt für Behinderte. Sie ist zu unterscheiden von einer Abteilung einer Werkstatt für Behinderte.

#### 2.40 Leiterinnen von Heimen der Altenhilfe<sup>1</sup>

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Leiterinnen von Heimen der Altenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen und weniger als 15 Mitarbeiterinnen im Pflegedienst <sup>3</sup>	9
2.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 3 und 4 <sup>2,3</sup>	9
3.	Leiterinnen von Heimen der Altenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen und mindestens 15 Mitarbeiterinnen im Pflegedienst <sup>3</sup>	10
4.	Leiterinnen von Heimen der Altenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen <sup>3</sup>	10
5.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 6 <sup>2,3</sup>	10
6.	Leiterinnen von Heimen der Altenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 80 Plätzen <sup>3</sup>	11
7.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 8 <sup>2,3</sup>	11
8.	Leiterinnen von Heimen der Altenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen <sup>3</sup>	12

#### Anmerkungen:

- 1 Mitarbeiterinnen mit Tätigkeiten der Berufsgruppen 1.6 und 3 bis 6 sind nach diesen Berufsgruppen eingruppiert.
- 2 Eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation wird durch die erfolgreiche Teilnahme an der für die jeweilige Funktion vorgesehenen Zusatzausbildungsmaßnahme nach der Dritten Verordnung zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes (Werkstättenverordnung Schwerbehindertengesetz – SchwbWV) erworben.  
Werden in Ausnahmefällen Mitarbeiterinnen ohne sonderpädagogische Zusatzqualifikation eingestellt, so sind sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert; dies gilt nicht für Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 9.
- 3 Erzieherinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen
  - mit staatlicher Anerkennung als Erzieherin,
  - mit staatlicher Anerkennung oder Prüfung als Kindergärtnerin oder Hortnerin,
  - mit abgeschlossener, mindestens gleichwertiger Fachausbildung.

#### Anmerkungen:

- 1 Heime der Altenhilfe im Sinne dieser Berufsgruppe sind:
  - a) Altenheime als Einrichtung der Altenhilfe mit oder ohne Pflegestation zur Betreuung und Versorgung alter Menschen,
  - b) Altenpflegeheime/Altenheime/Altenkrankenhäuser als Einrichtungen der Altenhilfe zur Versorgung chronisch Kranker und pflegebedürftiger alter Menschen,

- c) Altenzentren als mehrgliedrige Einrichtungen der Altenhilfe (im Sinne von a bis b): Altenwohnungen, Altenwohnheime, Altenheime, Altenpflegeheime und/oder Altenkrankenheime.
- 2 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal ist auch eine Mitarbeiterin eingruppiert, der zugleich die Pflegedienstleitung übertragen ist.
- 3 Als Leiterinnen von Heimen der Altenhilfe werden nach diesen Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert:
- a) Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachschulbildung oder mit abgeschlossener Ausbildung als Diakonin nach dem Diakonengesetz oder als Gemeindegliederin nach der Gemeindegliederordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland oder als Gemeindegliederin oder Jugendsekretärin nach der VSBMO der Evangelischen Kirche von Westfalen und mit Zusatzausbildung für Heimleiterinnen von mindestens 300 Unterrichtsstunden,
- b) Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachhochschulbildung oder mit abgeschlossener Ausbildung als Gemeindepädagogin oder mit abgeschlossener Aufbaubildung nach der Aufbaubildungsverordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland.
- Werden in Ausnahmefällen Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachschulbildung eingestellt, welche die Voraussetzung der Zusatzausbildung nach Buchstabe a nicht erfüllen, sind sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.
- Die Sätze 1 und 2 gelten für ständige Vertreterinnen entsprechend.

**2.41 Mitarbeiterinnen in Heimen der Behindertenhilfe<sup>1,2</sup>**

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in Heimen der Behindertenhilfe	2
2.	Mitarbeiterinnen in Heimen der Behindertenhilfe mit abgeschlossener fachbezogener Ausbildung <sup>3</sup>	3
3.	Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit	5
4.	Heilerziehungspflegehelferinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit <sup>4</sup>	5
5.	Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen und Krankenschwestern mit entsprechender Tätigkeit <sup>5,6</sup>	8
6.	Heilpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>7</sup>	8
7.	Erzieherinnen und Krankenschwestern mit abgeschlossener Zusatzausbildung in einer der Zusatzausbildung entsprechenden Tätigkeit <sup>5,8</sup>	8
8.	Mitarbeiterinnen mit einer Ausbildung wie in Fallgruppe 5, denen die verantwortliche Leitung einer oder mehrerer Gruppen von Behinderten ausdrücklich übertragen worden ist	8
9.	Sozialpädagoginnen/Sozialarbeiterinnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>10</sup>	9
10.	Sozialpädagoginnen/Sozialarbeiterinnen mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung in einer der Spezialausbildung entsprechenden Tätigkeit <sup>9,10</sup>	10

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
11.	Sozialpädagoginnen/Sozialarbeiterinnen, die die Arbeit mehrerer Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe 9 zu koordinieren haben <sup>9</sup>	9
12.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 15 und 16 <sup>11</sup>	10
13.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen und weniger als 15 Mitarbeiterinnen im betreuenden Dienst <sup>11</sup>	10
14.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 17 und 18 <sup>11</sup>	11
15.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen und mindestens 15 Mitarbeiterinnen im betreuenden Dienst <sup>11</sup>	11
16.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen <sup>11</sup>	11
17.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen und mindestens 40 Mitarbeiterinnen im betreuenden Dienst <sup>11</sup>	12
18.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen <sup>11</sup>	12

**Anmerkungen:**

- Mitarbeiterinnen, die in Heimen der Behindertenhilfe überwiegend Aufgaben im Pflegedienst wahrnehmen, sind nach den maßgeblichen Tätigkeitsmerkmalen des Pflegepersonal-Vergütungsgruppenplans eingruppiert; dabei sind Mitarbeiterinnen in einer anderen mindestens dreijährigen fachbezogenen Fachschulbildung als der einer Gesundheits- und Krankenpflegerin wie Krankenschwestern eingruppiert. Mitarbeiterinnen mit Tätigkeiten der Berufsgruppen 1.6 und 3 bis 6 sind nach diesen Berufsgruppen eingruppiert.
- Heime der Behindertenhilfe sind Heime, die der Förderung oder Betreuung von körperlich, seelisch oder geistig behinderten Jugendlichen oder Erwachsenen dienen. Zu den Heimen der Behindertenhilfe zählen auch die Sonderkrankenhäuser für Behinderte, die mit einem solchen Heim eine strukturelle Einheit bilden.
- Als abgeschlossene fachbezogene Ausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gilt eine erfolgreich beendete Ausbildung von mindestens 250 Unterrichtsstunden.
- Heilerziehungspflegehelferinnen mit einer abgeschlossenen Ausbildung ohne vorgeschriebenes Anerkennungsjahr werden nach einjähriger praktischer Tätigkeit den Heilerziehungspflegehelferinnen mit staatlicher Anerkennung gleichgestellt.
- Erzieherinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen
  - mit staatlicher Anerkennung als Erzieherin,
  - mit staatlicher Anerkennung oder Prüfung als Kindergärtnerin und Hortnerin,
  - mit abgeschlossener, mindestens gleichwertiger Fachausbildung.

- 6 Heilerziehungspflegerinnen sind solche mit staatlicher Anerkennung.
- 7 Heilpädagoginnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen, die mindestens einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen für Heilpädagogik (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12. September 1986) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „Staatlich anerkannter Heilpädagoge/Staatlich anerkannte Heilpädagogin“ erworben haben.
- 8 Als abgeschlossene Zusatzausbildung gelten die von den Diakonischen Werken Rheinland, Westfalen und Lippe anerkannten ergänzenden, erfolgreich absolvierten Ausbildungen für besondere Aufgaben in der Behindertenhilfe von mindestens 300 Unterrichtsstunden.
- 9 Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche mit staatlicher Anerkennung. Ihnen stehen die nach einem vierjährigen Studium an einer Fachhochschule graduierten Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen gleich. Ferner stehen ihnen (frühere) Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleich.
- 10 Eine erfolgreich abgeschlossene zusätzliche Spezialausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie mindestens 300 Stunden theoretischen Unterricht (ohne Supervision u. ä.) umfasst. Als Spezialausbildung kommt bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Satz 1 z. B. in Betracht:
- heilpädagogische Ausbildung,
  - sozialtherapeutische Ausbildung,
  - sozialpsychiatrische Ausbildung.
- 11 Als Leiterinnen von Heimen nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind eingruppiert:
- Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachschulausbildung oder mit abgeschlossener Ausbildung als Diakonin nach dem Diakonengesetz oder als Gemeindeförderin nach der Gemeindeförderordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland oder als Gemeindeförderin oder Jugendsekretärin nach der VSBMO der Evangelischen Kirche von Westfalen und mit Zusatzausbildung für Heimleiter von mindestens 300 Unterrichtsstunden.
  - Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung oder mit abgeschlossener Ausbildung als Gemeindepädagogin oder mit abgeschlossener Aufbauausbildung nach der Aufbauausbildungsverordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland.
- Werden in Ausnahmefällen Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachschulausbildung eingestellt, welche die Voraussetzungen der Zusatzausbildung nach Buchstabe a nicht erfüllen, sind sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.
- Die Sätze 1 und 2 gelten für ständige Vertreterinnen entsprechend.

### 2.42 Mitarbeiterinnen in Heimen der Gefährdetenhilfe<sup>1,2</sup>

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in Heimen der Gefährdetenhilfe	2
2.	Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener fachbezogener Ausbildung <sup>3</sup>	3
3.	Erzieherinnen/Gesundheits- und Krankenpflegerin mit entsprechender Tätigkeit <sup>4</sup>	8
4.	Heilpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>5</sup>	8
5.	Erzieherinnen/ Gesundheits- und Krankenpflegerin mit abgeschlossener Zusatzausbildung in einer der Zusatzausbildung entsprechenden Tätigkeit <sup>4,6</sup>	8
6.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen in entsprechender Tätigkeit <sup>8</sup>	9

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
7.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung in einer der Spezialausbildung entsprechenden Tätigkeit <sup>8,9</sup>	10
8.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 11 und 12	10
9.	Leiterinnen von Einrichtungen der Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen <sup>7</sup>	10
10.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 13 und 14	11
11.	Leiterinnen von Einrichtungen der Gefährdetenhilfe als therapeutische Einrichtungen für Suchtkranke mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen und mindestens sechs Mitarbeiterinnen im Therapiebereich <sup>8</sup>	11
12.	Leiterinnen von Einrichtungen der Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen <sup>7</sup>	11
13.	Leiterinnen von Einrichtungen der Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen <sup>7</sup>	12
14.	Leiterinnen von Einrichtungen der Gefährdetenhilfe als therapeutische Einrichtungen für Suchtkranke mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen und mindestens neun Mitarbeiterinnen im Therapiebereich <sup>7</sup>	12

#### Anmerkungen:

- Mitarbeiterinnen, die in Heimen der Gefährdetenhilfe überwiegend Aufgaben im Pflegedienst wahrnehmen, sind nach den maßgebenden Tätigkeitsmerkmalen des Pflegepersonalentgeltgruppenplan eingruppiert. Mitarbeiterinnen mit Tätigkeiten der Berufsgruppen 1.6 und 3 bis 6 sind nach diesen Berufsgruppen eingruppiert.
- Heime der Gefährdetenhilfe sind Heime für Personen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten im Sinne des Bundessozialhilfegesetzes.
- Als abgeschlossene fachbezogene Ausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gilt eine erfolgreich beendete Ausbildung von mindestens 250 Unterrichtsstunden.
- Erzieherinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen
  - mit staatlicher Anerkennung als Erzieherinnen,
  - mit staatlicher Anerkennung oder Prüfung als Kindergärtnerin und Hortnerin,
  - mit abgeschlossener, mindestens gleichwertiger Fachausbildung.
- Heilpädagoginnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen, die mindestens einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen für Heilpädagogik (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12. September 1986) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufs-

bezeichnung „Staatlich anerkannter Heilpädagoge/Staatlich anerkannte Heilpädagogin“ erworben haben.

- 6 Als abgeschlossene Zusatzausbildung gelten die von den Diakonischen Werken Rheinland, Westfalen und Lippe anerkannten ergänzenden, erfolgreich absolvierten Ausbildungen für besondere Aufgaben in der Gefährdetenhilfe von mindestens 300 Unterrichtsstunden.
- 7 Als Leiterinnen von Einrichtungen nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind eingruppiert:
- a) Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachschulausbildung oder mit abgeschlossener Ausbildung als Diakonin nach dem Diakonengesetz oder als Gemeindeförderin nach der Gemeindeförderordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland oder als Gemeindeförderin oder Jugendsekretärin nach der VSBMO der Evangelischen Kirche von Westfalen.
  - b) Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung oder mit abgeschlossener Ausbildung als Gemeindepädagogin oder mit abgeschlossener Aufbaubildung nach der Aufbaubildungsverordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland.
- Werden in Ausnahmefällen Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachschulausbildung eingestellt, welche die Voraussetzungen der Zusatzausbildung nach Buchstabe a nicht erfüllen, sind sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.
- Die Sätze 1 und 2 gelten für ständige Vertreterinnen entsprechend.
- 8 Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche mit staatlicher Anerkennung. Ihnen stehen die nach einem vierjährigen Studium an einer Fachhochschule graduierten Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen gleich. Ferner stehen ihnen die (früheren) Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleich.
- 9 Eine abgeschlossene zusätzliche Spezialausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie mindestens 300 Stunden theoretischen Unterricht (ohne Supervision u. ä.) umfasst. Als Spezialausbildung kommt bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Satz 1 z. B. in Betracht:
- a) heilpädagogische Ausbildung,
  - b) sozialtherapeutische Ausbildung,
  - c) sozialpsychiatrische Ausbildung.

## 2.50 Mitarbeiterinnen in Familienbildungsstätten

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen als Dispositourinnen in Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden Berufsausbildung und Meisterinnenprüfung <sup>1,2</sup>	6
2.	Mitarbeiterinnen als Dispositourinnen in Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachschulausbildung <sup>1,2</sup>	8
3.	Mitarbeiterinnen als Dispositourinnen in Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung <sup>1,2</sup>	9
4.	Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung in Familienbildungsstätten mit einer Unterrichtsleistung von bis zu 3600 Stunden <sup>3,4</sup>	9

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
5.	Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung in Familienbildungsstätten mit einer Unterrichtsleistung von bis zu 7200 Stunden <sup>3,4</sup>	9
6.	Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung in Familienbildungsstätten mit einer Unterrichtsleistung von bis zu 9600 Stunden <sup>3,4</sup>	11
7.	Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung in Familienbildungsstätten mit einer Unterrichtsleistung von mehr als 9600 Stunden <sup>3,4</sup>	12

### Anmerkungen:

- 1 Dispositourinnen sind hauptberufliche pädagogische Mitarbeiterinnen, die im Rahmen der ihnen zugewiesenen Aufgaben für die ordnungsgemäße Planung und Durchführung der Lehrveranstaltungen verantwortlich sind.
- 2 Mitarbeiterinnen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, können ausnahmsweise bei Vorliegen einer mindestens fünfjährigen entsprechenden Praxis in die jeweils nach diesen Tätigkeitsmerkmalen zu Grunde gelegte nächstniedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden.
- 3 ...
- 4 Die Unterrichtsleistung wird bezogen auf die gesamte Familienbildungsstätte einschließlich Außenstellen. Die durch Honorarkräfte geleisteten Unterrichtsstunden zählen bei der Unterrichtsleistung mit. Die als Unterrichtsleistung geforderten Stundenzahlen beziehen sich auf die vom Träger der Familienbildungsstätte beschlossene Planung für das Kalenderjahr.

## 3. Gesundheitsdienst

Die Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte an Krankenhäusern erfolgt nach Anlage 6

### 3.1 Apotheker

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Apotheker	14
2.	Apotheker als Leiter von Apotheken	14
3.	Apotheker als Leiter von Apotheken, denen mindestens vier Apotheker durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1</sup>	15

### Anmerkungen:

- 1 Bei der Zahl der unterstellten Apotheker zählen nur diejenigen unterstellten Apotheker mit, die in einem Angestellten- oder Beamtenverhältnis zu demselben Arbeitgeber (Dienstherrn) stehen oder im Krankenhaus von einem sonstigen kirchlichen oder öffentlichen Arbeitgeber (Dienstherrn) zur Krankenversorgung eingesetzt werden. Gegen Stun-

denvergütung tätige Apotheker, die im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 18 Stunden wöchentlich zur Arbeitsleistung herangezogen werden, zählen nicht mit.

### 3.2 Arzthelferinnen, Apothekenhelferinnen, zahnärztliche Helferinnen

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Arzthelferinnen, Apothekenhelferinnen oder zahnärztliche Helferinnen	2
2.	Arzthelferinnen, Apothekenhelferinnen und zahnärztliche Helferinnen mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit <sup>1</sup>	3
3.	Arzthelferinnen und Apothekenhelferinnen mit Abschlussprüfung und mit schwierigen Aufgaben <sup>1,2,3</sup>	5
4.	Apothekenhelferinnen mit Abschlussprüfung in Arzneimittelausgabestellen, denen mindestens drei Apothekenhelferinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Apothekenhelferinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1,4</sup>	6
5.	Zahnärztliche Helferinnen mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens fünf zahnärztliche Helferinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von zahnärztlichen Helferinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	6

#### Anmerkungen:

- 1 Den Apothekenhelferinnen mit Abschlussprüfung stehen Drogisten mit Abschlussprüfung gleich.
- 2 Schwierige Aufgaben von Arzthelferinnen sind z. B. Patientenabrechnungen im stationären und ambulanten Bereich. Durchführung von Elektro-Kardiogrammen mit allen Ableitungen, Einfärben von zytologischen Präparaten oder gleich schwierigen Einfärbungen.
- 3 Schwierige Aufgaben von Apothekenhelferinnen sind z. B. Taxieren, Mitwirkung bei der Herstellung von sterilen Lösungen oder sonstigen Arzneimitteln unter Verantwortung eines Apothekers.
- 4 Apotheken sind keine Arzneimittelausgabestellen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals.

### 3.3 Audiometristen (Gehilfen für die Behandlung von Gehörgeschädigten)

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Audiometristen	3

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
2.	Audiometristinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien und entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluss der genannten Fachausbildung	6
3.	Audiometristinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1,2</sup>	6
4.	Audiometristinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluss der genannten Fachausbildung, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1</sup>	8

#### Anmerkungen:

- 1 Schwierige Aufgaben sind z. B. Fertigung von Sprach-, Spiel- und Reflexaudiogrammen, Gehörprüfung bei Kleinkindern und geistig behinderten Patienten sowie Gehörgeräteanpassung und Hörerziehung – Hörtraining – bei Kleinkindern.
- 2 Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

### 3.4 Beschäftigungstherapeutinnen

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeutinnen	3
2.	Beschäftigungstherapeutinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung <sup>1</sup>	6
3.	Beschäftigungstherapeutinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1,2,3</sup>	6
4.	Beschäftigungstherapeutinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1,2</sup>	8

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
5.	Beschäftigungstherapeutinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Beschäftigungstherapeutinnen mit staatlicher Anerkennung oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeutinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	9	5.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 50 Diätvollportionen täglich hergestellt werden <sup>3</sup>	6
6.	Beschäftigungstherapeutinnen mit staatlicher Anerkennung, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind <sup>4</sup>	9	6.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1</sup>	8
7.	Beschäftigungstherapeutinnen mit staatlicher Anerkennung, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind <sup>4,5</sup>	10	7.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden <sup>3</sup>	8

**Anmerkungen:**

- 1 Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallende Diakoninnen mit Anstellungsfähigkeit nach dem Diakonengesetz der Evangelischen Kirche der Union und Gemeindegliederinnen mit Anstellungsfähigkeit sowie jeweils mit staatlicher Anerkennung als Beschäftigungstherapeutin sind in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert.
- 2 Schwierige Aufgaben sind z. B. Beschäftigungstherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dismelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie.
- 3 Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
- 4 Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für Beschäftigungstherapeutinnen geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.
- 5 Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung der Leiterin der Lehranstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.

**3.5 Diätassistentinnen**

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Diätassistentinnen	3	11.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Diätassistentinnen eingesetzt sind <sup>4</sup>	9
2.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung	6	12.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Diätassistentinnen eingesetzt sind <sup>4,5</sup>	10
3.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1,2</sup>	6	<b>Anmerkungen:</b>		
4.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind <sup>3</sup>	6	1	Schwierige Aufgaben sind z. B. Diätberatung von einzelnen Patienten, selbstständige Durchführung von Ernährungserhebungen, Mitarbeit bei Grundlagenforschung im Fachbereich klinische Ernährungslehre, Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen bei dekompensierten Leberzirrhosen, Niereninsuffizienz, Hyperlipidämien, Stoffwechsell-Bilanz-Studium, Maldigestion und Malabsorption, nach Shunt-Operationen, Kalzium-Test-Diäten, spezielle Anfertigung von Sondenernährung für Patienten auf Intensiv- und Wachstationen.	
			2	Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.	
			3	a) Schonkost ist keine Diätkost. b) Die Tätigkeitsmerkmale sind auch erfüllt, wenn statt 400, 200 bzw. 50 Diätvollportionen eine entsprechende Zahl von Teilportionen hergestellt wird. Hierbei werden die Teilportionen mit dem Teilbetrag	

der Diätvollportionen angesetzt, der dem Sachbezugswert nach Nr. 13 SR 2 a und Nr. 9 SR 2 b BAT-KF entspricht.

- c) Zu den Diätküchen zählen auch die Diätmilchküchen.
- 4 Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für Diätassistentinnen geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.
  - 5 Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung der Leiterin der Lehranstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.

### 3.6 Krankengymnastinnen

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Krankengymnastinnen	3
2.	Krankengymnastinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis	6
3.	Krankengymnastinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1,2</sup>	6
4.	Krankengymnastinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1</sup>	8
5.	Krankengymnastinnen, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseurinnen oder für Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen eingesetzt sind	8
6.	Krankengymnastinnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Krankengymnastinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Krankengymnastinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	9
7.	Krankengymnastinnen, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Krankengymnastinnen eingesetzt sind <sup>3</sup>	9
8.	Krankengymnastinnen, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseurinnen oder für Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen eingesetzt sind <sup>3,4</sup>	9
9.	Krankengymnastinnen, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Krankengymnastinnen eingesetzt sind <sup>3,4</sup>	10
10.	Leitende Krankengymnastinnen, denen mindestens 16 Krankengymnastinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Krankengymnastinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>5</sup>	10

#### Anmerkungen:

- 1 Schwierige Aufgaben sind z. B. Krankengymnastik nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmung, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, nach Verbrennungen, in Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endoprothesen.
- 2 Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit umfasst.
- 3 Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für Krankengymnastinnen geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.
- 4 Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung der Leiterin der Lehranstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.
- 5 Leitende Krankengymnastinnen sind Krankengymnastinnen, denen unter der Verantwortung einer Ärztin für eine physiotherapeutische Abteilung insbesondere die Arbeitseinteilung, die Überwachung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsausführung durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.

### 3.7 Logopädinnen (Gehilfinnen für die Behandlung von Sprach- und Stimmgeschädigten)

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Logopädinnen	3
2.	Logopädinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluss der genannten Fachausbildung	5
3.	Logopädinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluss der genannten Fachausbildung	6
4.	Logopädinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1,2</sup>	6
5.	Logopädinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluss der genannten Fachausbildung, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1</sup>	8

**Anmerkungen:**

- 1 Schwierige Aufgaben sind z. B. die Behandlung von Kehlkopfflosen, von Patienten nach Schlaganfällen oder Gehirnoperationen, von schwachsinnigen Patientinnen, von Aphasiepatienten, von Patientinnen mit spastischen Lähmungen im Bereich des Sprachapparates.
- 2 Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

**3.8 Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen**

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiter in der Tätigkeit von Masseurinnen oder von Masseurinnen und medizinischen Bademeisterinnen <sup>1</sup>	2
2.	Masseurinnen mit entsprechender Tätigkeit	3
3.	Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit	3
4.	Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen <sup>2</sup>	5
5.	Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Masseurinnen oder Masseurinnen und medizinischen Bademeisterinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	5
6.	Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Masseurinnen oder Masseurinnen und medizinischen Bademeisterinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind und die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen <sup>2</sup>	6
7.	Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens vier Masseure, Masseure und medizinische Bademeisterinnen oder Mitarbeiter in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeisterinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	6

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
------------	-------------------	------

- |     |  |   |
|-----|--|---|
| 8.  | Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens acht Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen oder Mitarbeiter in der Tätigkeit von Masseurinnen oder Masseurinnen und medizinischen Bademeisterinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind | 8 |
| 9.  | Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseurinnen oder für Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen eingesetzt sind <sup>3</sup>  | 8 |
| 10. | Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseurinnen oder für Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen eingesetzt sind <sup>3,4</sup>  | 9 |

**Anmerkungen:**

- 1 Das Tätigkeitsmerkmal umfasst auch die Kneippbademeisterinnen sofern nicht ein anderes Tätigkeitsmerkmal gilt, weil die Kneippbademeisterin z. B. die Berufsbezeichnung „Masseurin“ oder „Masseurin und medizinischer Bademeisterin“ auf Grund staatlicher Erlaubnis führen darf.
- 2 Schwierige Aufgaben sind z. B. Verabreichung von Kohlensäure- oder Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- oder Bäderbehandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlung von Frischoperierten.
- 3 Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für Masseurin bzw. für Masseurin und medizinische Bademeisterin geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.
- 4 Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung der Leiterin der Lehranstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.

**3.9 Medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen<sup>6</sup>**

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Medizinisch-technische Gehilfinnen mit staatlicher Prüfung nach zweisemestriger Ausbildung und mit entsprechender Tätigkeit und sonstige Mitarbeiterinnen, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	3
2.	Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis	6

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.						
3.	Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1,2</sup>	6	7.	Medizinisch-technische Assistentinnen, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen eingesetzt sind <sup>3,4</sup>	10						
4.	Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die in nicht unerheblichem Umfange eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen: <sup>2</sup> Wartung und Justierung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Messgeräten (z. B. Autoanalyzern) und Anlage der hierzu gehörenden Eichkurven, Bedienung eines Elektronenmikroskops sowie Vorbereitung der Präparate für Elektronenmikroskopie Quantitative Bestimmung von Kupfer und Eisen, Bestimmung der Eisenbindungskapazität, schwierige Hormonbestimmungen, schwierige Fermentaktivitätsbestimmungen, schwierige gerinnungsphysiologische Untersuchungen Virusisolierungen oder ähnlich schwierige mikrobiologische Verfahren, Gewebezüchtungen, schwierige Antikörperbestimmungen (z. B. Coombs-Test, Blutgruppen-Serologie), Vorbereitung und Durchführung von röntgenologischen Gefäßuntersuchungen in der Schädel-, Brust- oder Bauchhöhle Mitwirkung bei Herzkatheterisierungen, Schichtaufnahmen in den drei Dimensionen mit Spezialgeräten, Encephalografien, Ventrikulografien, schwierigen intraoperativen Röntgenaufnahmen	8	8.	Leitende medizinisch-technische Assistentinnen, denen mindestens 16 medizinisch-technische Assistentinnen, medizinisch-technische Gehilfinnen oder sonstige Mitarbeiterinnen, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>5</sup>	10						
5.	Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei medizinisch-technische Assistentinnen, medizinisch-technische Gehilfinnen oder sonstige Mitarbeiterinnen, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	9	<p><b>Anmerkungen:</b></p> <p>1 Schwierige Aufgaben sind z. B. der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei überwiegend selbstständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, serologischem und quantitativ klinisch-chemischem Gebiet, ferner schwierige röntgenologische Untersuchungsverfahren, insbesondere zur röntgenologischen Funktionsdiagnostik, messtechnische Aufgaben und Hilfeleistung bei der Verwendung von radioaktiven Stoffen sowie schwierige medizinisch-fotografische Verfahren.</p> <p>2 Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.</p> <p>3 Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für medizinisch-technische Assistentinnen geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.</p> <p>4 Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung des Leiters der Lehranstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.</p> <p>5 Leitende medizinisch-technische Assistentinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Assistentinnen, denen unter der Verantwortung eines Arztes für eine Laboratoriumsabteilung oder für eine radiologische Abteilung insbesondere die Arbeitseinteilung, die Überwachung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsausführung durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.</p> <p>6 Mitarbeiterinnen, die die Erlaubnis zur Führung einer Berufsbezeichnung nach § 1 des Gesetzes über technische Assistenten in der Medizin (MTA-Gesetz – MTA-G) vom 2. August 1993 (BGBl. I S. 1402) besitzen, sind bis zu einer anderweitigen Regelung nach den Tätigkeitsmerkmalen dieser Berufsgruppe für medizinisch-technische Assistentinnen eingruppiert. Dies gilt in Verbindung mit den Übergangsvorschriften des MTA-Gesetzes bei entsprechender Tätigkeit auch für diejenigen Mitarbeiterinnen, die eine nach den Regeln der ehemaligen DDR erteilte Erlaubnis als medizinisch-technische Assistentin für Funktionsdiagnostik besitzen.</p>								
6.	Medizinisch-technische Assistentinnen, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen eingesetzt sind <sup>3</sup>	9	<p style="text-align: center;"><b>3.10 Orthoptistinnen (Gehilfinnen für die Behandlung von Sehgeschädigten)</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Fallgruppe</th> <th>Tätigkeitsmerkmal</th> <th>EGr.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Orthoptistinnen</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>			Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.	1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Orthoptistinnen	3
Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.									
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Orthoptistinnen	3									

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
2.	Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluss der genannten Fachausbildung <sup>1</sup>	6
3.	Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1, 2, 3</sup>	6
4.	Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluss der genannten Fachausbildung, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1, 2</sup>	8
5.	Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Orthoptistinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Orthoptistinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>1</sup>	9

**Anmerkungen:**

- Mitarbeiterinnen, die am 1. Juli 1971 im Arbeitsverhältnis standen und bis dahin bei demselben Arbeitgeber ein Tätigkeitsmerkmal für „Orthoptistinnen mit Prüfung“ in der bis zum 30. Juni 1971 geltenden Fassung erfüllten, ohne die staatliche Anerkennung oder eine mindestens zweijährige Fachausbildung an einer Universitätsklinik oder medizinischen Akademie zu besitzen, werden nach den Tätigkeitsmerkmalen für Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung eingruppiert.
- Schwierige Aufgaben sind z. B. die Behandlung eingefahrener beidäugiger Anomalien, exzentrischer Fixationen und Kleinstanomalien.
- Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

**3.11 Pharmazeutisch-technische Assistentinnen**

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Pharmazeutisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis	5

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
2.	Pharmazeutisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1, 2</sup>	5
3.	Pharmazeutisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei pharmazeutisch-technische Assistentinnen oder Apothekenhelferinnen mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 5 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind <sup>3</sup>	9

**Anmerkungen:**

- Schwierige Aufgaben sind z. B.:
  - in der chemisch-physikalischen Analyse: gravimetrische, tritrimetrische und fotometrische Bestimmungen einschließlich Komplexometrie, Leitfähigkeitsmessungen und chromatografische Analysen;
  - in der Pflanzenanalyse: Anfertigung mikroskopischer Schnitte; schwierige Identitäts- und Reinheitsprüfungen nach dem Deutschen Arzneibuch (Chemikalien, Drogen);
  - Herstellung und Kontrolle steriler Lösungen der verschiedensten Zusammensetzungen in größerem Umfang unter Verwendung moderner Apparaturen;
  - Herstellung von sonstigen Arzneimitteln in größerem Umfang unter Verwendung moderner, in der Galenik gebräuchlicher Apparaturen (Suppositorien, Salben, Pulvergemische, Ampullen, Tabletten u. a.);
  - Herstellung von Arzneizubereitungen nach Rezept oder Einzelvorschrift.
- Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
- Den Apothekenhelferinnen mit Abschlussprüfung stehen Drogistinnen mit Abschlussprüfung gleich.

**4. Handwerk, Technik, Landwirtschaft, Hauswirtschaft**

**4.1 Handwerkerinnen**

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiter mit einer Tätigkeit, für die eine eingehende Einarbeitung nötig ist <sup>1</sup>	2
2.	Handwerkerinnen mit Facharbeiterinnenbrief oder Gesellinnenprüfung <sup>1</sup>	3
3.	Handwerkerinnen mit Facharbeiterbrief oder Gesellenprüfung in Stellen mit größerer Verantwortung <sup>1</sup>	5
4.	Maschinenmeisterinnen an kleinen und einfachen Maschinenanlagen <sup>1, 2</sup>	5
5.	Meisterinnen die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkerinnen, Facharbeiterinnen oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeiterinnen führen <sup>1, 2</sup>	5

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
6.	Maschinenmeisterinnen, soweit nicht anderweitig eingruppiert <sup>1,2</sup>	6
7.	Meisterinnen Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 4 oder einer entsprechenden Tätigkeit, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkerinnen, Facharbeiterinnen oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeiterinnen führen <sup>1,2</sup>	6
8.	Handwerks- und Industriemeisterinnen, soweit nicht anderweitig eingruppiert <sup>1,2</sup>	6
9.	Maschinenmeisterinnen an großen und wichtigen Maschinenanlagen <sup>1,2</sup>	8
10.	Meisterinnen sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerkerinnen oder Facharbeiterinnen beschäftigt sind <sup>1,2</sup>	8
11.	Handwerks- und Industriemeisterinnen, die sich aus der Fallgruppe 7 dadurch herausheben, dass sie in einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß an Verantwortung beschäftigt sind <sup>1,2</sup>	8
12.	Handwerks- und Industriemeisterinnen, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerkerinnen oder Facharbeiterinnen beschäftigt sind <sup>1,2</sup>	8
13.	Mitarbeiterinnen mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf Meisterbrief oder mit einer zusätzlichen fachlichen Fortbildung, die verschiedene Spezialeinrichtungen bzw. Spezialanlagen (z. B. zentrale Sauerstoffanlagen, zentrale Vakuumanlagen, zentrale Lachgasanlagen, zentrale Druckluftanlagen, zentrale Sterilisationsanlagen, zentrale Destillieranlagen, zentrale Mess-, Steuer- und Regelanlagen für Klima- und Kälteanlagen in Krankenhäusern der Maximalversorgung) warten, instand setzen, die Betriebsbereitschaft Gewähr leisten und in der Lage sind, die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen <sup>1,2</sup>	9

**Anmerkungen:**

1 Mitarbeiterinnen im handwerklichen Erziehungsdienst werden nach den Tätigkeitsmerkmalen der Berufsgruppe 2.13 – Mitarbeiterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst – eingruppiert.

- 2 a) Handwerksmeisterinnen sind Mitarbeiterinnen, die nach der Handwerksordnung die Bezeichnung Meisterin in Verbindung mit einem Handwerk oder mit einer Bezeichnung, die auf eine Tätigkeit in einem Handwerk hinweist, führen dürfen, nachdem sie die Meisterprüfung für das Handwerk vor einem bei einer Handwerkskammer gebildeten Prüfungsausschuss bestanden haben.
- b) Industriemeisterinnen sind die aus einem industriellen Ausbildungsberuf hervorgegangenen Facharbeiterinnen, die vor einer Industrie- und Handelskammer die Industriemeisterinnenprüfung bestanden haben.
- c) Meisterinnen und Maschinenmeisterinnen können – anders als Handwerks- und Industriemeisterinnen – auch Handwerkerinnen mit Facharbeiterbrief oder Gesellinnenprüfung sein, die keine Meisterinnenprüfung bei einer der Kammern (vgl. Buchst. a und b) abgelegt haben, denen aber vom zuständigen Leitungsorgan auf Grund der von ihnen ausgeübten Funktionen innerbetrieblich die Bezeichnung einer Meisterin oder Maschinenmeisterin zuerkannt worden ist. Während von Meisterinnen nach den Tätigkeitsmerkmalen stets die Erfüllung typischer Aufsichtsfunktionen gefordert wird, erstreckt sich die Tätigkeit einer Maschinenmeisterin auf das Betreiben, die Wartung und Pflege (einschließlich kleinerer Reparaturen) bestimmter Maschinen oder Maschinenanlagen.

**4.2 Kraftfahrerinnen**

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Kraftfahrerinnen, Staplerfahrerinnen, Traktoristinnen	2
2.	Kraftfahrerinnen, mit abgeschlossener Lehre im Kraftfahrzeug- oder Schlosserhandwerk	3
3.	Kraftfahrerinnen in Stellen mit besonderer Bedeutung	3
4.	Kraftfahrerinnen in Stellen mit besonderer Bedeutung und überdurchschnittlicher Beanspruchung	5

**4.3 Technikerinnen, Mitarbeiterinnen in der Datenverarbeitung**

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Staatlich geprüfte Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit <sup>1,2</sup>	6
2.	Staatlich geprüfte Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbstständig tätig sind <sup>1,2,3</sup>	6
3.	Staatlich geprüfte Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbstständig tätig sind <sup>1,2</sup>	8
4.	Staatlich geprüfte Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbstständig tätig sind und schwierige Aufgaben erfüllen <sup>1,2</sup>	9
5.	Technische Mitarbeiterinnen mit technischer Ausbildung und entsprechender Tätigkeit nach Ablegung der Prüfung <sup>1,4</sup>	10

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
6	Technische Mitarbeiterinnen mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 5 heraushebt <sup>1,4,5</sup>	11	2.	Mitarbeiterinnen in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen mit Facharbeiterinnenbrief oder Gehilfinnenprüfung	3
7.	Technische Mitarbeiterinnen mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 6 heraushebt <sup>1,4,5</sup>	12	3.	Mitarbeiterinnen in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen mit Facharbeiterinnenbrief oder Gehilfinnenprüfung in Stellen mit größerer Verantwortung	5
8.	Technische Mitarbeiterinnen mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 7 heraushebt <sup>1,4</sup>	13	4.	Meisterinnen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärtnergehilfinnen oder Arbeiterinnen mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen <sup>3</sup>	5
			5.	Verwalterinnen kleiner Friedhöfe <sup>5</sup>	5
			6.	Meisterinnen, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfinnen oder Arbeiterinnen mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterinnenbrief führen <sup>3</sup>	6

**Anmerkungen:**

- Mitarbeiterinnen, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, werden ebenfalls nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert. Dies gilt auch für Mitarbeiterinnen in der Datenverarbeitung.
- Unter „Staatlich geprüften Technikerinnen“ im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale sind Mitarbeiterinnen zu verstehen, die
  - einen nach Maßgabe der Rahmenordnung für die Ausbildung von Technikern (Beschlüsse der Kultusministerkonferenz vom 27. April 1964 und 18. Januar 1973 – GMBL 1964 S. 347 und 1973 S. 158) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker“ oder „Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung“ mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz erworben haben, oder
  - einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über Fachschulen mit zweijähriger Ausbildungsdauer (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. Oktober 1980) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der ihrer Fachrichtung/ihrer Schwerpunkt zugeordneten Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker/Staatlich geprüfte Technikerin“ erworben haben.
- Der Umfang der selbstständigen Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er mindestens ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
- Unter „technischer Ausbildung“ im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, deren Abschlusszeugnis zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigt, sowie der erfolgreiche Besuch einer Schule, die in der jeweils geltenden Reichsliste der Fachschulen aufgeführt war, deren Abschlusszeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigen.
- „Besondere Leistungen“ im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und entsprechende praktische Erfahrungen oder künstlerische Begabung voraussetzt sowie örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.

#### 4.4 Mitarbeiterinnen in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen<sup>1,2</sup>

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen	2	7.	Gärtnermeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit (z. B. als Verwalterin mittlerer Friedhöfe) <sup>3,5</sup>	6
			8.	Meisterinnen mit mindestens dreijähriger Tätigkeit als Meisterin in der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 5, oder einer entsprechenden Tätigkeit, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfinnen oder Arbeiterinnen mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterinnenbrief beschäftigt sind <sup>3,4</sup>	8
			9.	Gärtnermeisterinnen, die sich dadurch aus der Fallgruppe 6 herausheben, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortung beschäftigt sind <sup>3,4</sup>	8
			10.	Gärtnermeisterinnen, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfinnen oder Arbeiterinnen mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterinnenbrief beschäftigt sind <sup>3,4</sup>	8
			11.	Gärtnermeisterinnen in der Stellung von Verwalterinnen größerer Friedhöfe <sup>3,5</sup>	8
			12.	Gärtnermeisterinnen, denen mehrere Gärtnermeisterinnen oder Meisterinnen, davon mindestens einer mit Tätigkeiten mindestens der Fallgruppen 7, 8 oder 9 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind oder die regelmäßig vergleichbare Arbeitskräfte von Unternehmen einzusetzen und zu beaufsichtigen haben <sup>3</sup>	9

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
13.	Gärtnermeisterinnen in der Stellung von Verwaltern großer Friedhöfe <sup>3,5</sup>	9	4.	Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung und Abschlussprüfung in entsprechender Tätigkeit <sup>1</sup>	3
<b>Anmerkungen:</b>					
1	Mitarbeiterinnen im landwirtschaftlichen Erziehungsdienst werden nach den Tätigkeitsmerkmalen unter 2.13 – Mitarbeiterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst – eingruppiert.				
2	...				
3	a) Gärtnermeisterinnen sind Mitarbeiterinnen, die diese Bezeichnung nach den geltenden Ausbildungsordnungen führen dürfen, nachdem sie die Gärtnermeisterinnenprüfung vor einem entsprechenden Prüfungsausschuss bestanden haben.				
	b) Meisterinnen können – anders als Handwerks- und Industriemeisterinnen – auch Handwerkerinnen oder Facharbeiterinnen sein, die keine Meisterinnenprüfung vor einer Handwerks- oder Industrie- und Handelskammer abgelegt haben, denen aber vom zuständigen Leitungsorgan auf Grund der von ihnen ausgeübten Aufsichtsfunktion innerbetrieblich die Bezeichnung eines Meisters zuerkannt worden ist.				
4	Arbeitsbereich im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B. Reviere (Bezirke) oder Betriebsstätten. Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne der Fallgruppen 7 und 9 sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.				
5	Kleine Friedhöfe sind bis zu 3 ha groß. Mittlere Friedhöfe umfassen eine Fläche von 3 ha bis 5 ha. Friedhöfe, die eine Fläche von 5 ha überschreiten, sind größere Friedhöfe. Große Friedhöfe umfassen eine Fläche von mehr als 15 ha. Verwaltet der Mitarbeiter mehrere Friedhöfe, ist deren Gesamtfläche maßgebend.				

#### 4.5 Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit, für die eine kurze Einweisung nötig ist (z. B. einfache Küchenhilfsarbeiten wie Gemüse putzen, Geschirr spülen – ausgenommen an Maschinen – einfache Reinigungsarbeiten)	1	4.	Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung und Abschlussprüfung als Leiterinnen größerer Arbeitsbereiche <sup>1</sup>	5
2.	Mitarbeiter mit einer Tätigkeit, für die eine eingehende Einarbeitung nötig ist (z. B. nicht einfache hauswirtschaftliche Arbeiten wie Zubereiten von Kaltverpflegung oder Arbeiten an Maschinen wie Kartoffelschälmaschinen, Gemüseputzmaschinen, Geschirrspülmaschinen)	2	5.	Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung und Abschlussprüfung als Leiterinnen größerer Arbeitsbereiche <sup>1</sup>	5
3.	Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer mindestens zweijährigen Ausbildung und Abschlussprüfung (z. B. Wäscherinnen, Plätterinnen, Näherinnen, Hauswirtschaftshelferinnen)	3	6.	Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung und Mitarbeiterinnen mit Meisterprüfung im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst (z. B. Hauswirtschaftsmeisterinnen, Küchenmeisterinnen, Wäscherei- und Plättmeisterinnen) in entsprechender Tätigkeit <sup>2</sup>	5
			7.	Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung und Mitarbeiterinnen mit Meisterprüfung im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst (z. B. Hauswirtschaftsmeisterinnen, Küchenmeisterinnen, Wäscherei- und Plättmeisterinnen) als Leiterinnen eines Teilbereiches (z. B. Küchen, Wäschereien)	5
			8.	Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung und Mitarbeiterinnen mit Meisterprüfung im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst (z. B. Hauswirtschaftsmeisterinnen, Küchenmeisterinnen, Wäscherei- und Plättmeisterinnen) in Stellen mit besonderer Verantwortung <sup>2</sup>	6
			9.	Staatlich geprüfte Oekotrophologinnen/staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen mit entsprechender Tätigkeit	6
			10.	Staatlich geprüfte Oekotrophologinnen/staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen in Stellen mit besonderer Verantwortung	8
			11.	Dipl.-Oekotrophologinnen/ Betriebswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit	9
			12.	Dipl.-Oekotrophologinnen/ Betriebswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung in Stellen mit besonderer Verantwortung	10
<b>Anmerkungen:</b>					
1 Zu den Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals zählen auch Hauswirtschafterinnen im städtischen Bereich, Hauswirtschafter-					

rinnen im ländlichen Bereich und Hauswirtschafterinnen, die nach den vor dem 1. September 1979 gültigen Bestimmungen über die Berufsausbildung in der Hauswirtschaft ausgebildet wurden.

2. Küchenmeisterinnen sind Mitarbeiterinnen, die bei der Industrie- und Handelskammer die Prüfung als Küchenmeisterinnen bestanden haben. Den Küchenmeisterinnen können Köchinnen mit Abschlussprüfung nach sechsjähriger Berufsausübung als Köchin gleichgestellt werden.

#### 4.6 Hausmeisterinnen<sup>1,2</sup>

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Hausmeisterinnen	2
2.	Hausmeisterinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung <sup>3</sup>	3

##### Anmerkungen:

- 1 Für die Eingruppierung von Schulhausmeisterinnen gelten die Bestimmungen für entsprechende Mitarbeitende der Mitglieder der Arbeitgeberverbände im Lande Nordrhein-Westfalen, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören.
- 2 Werden zeitlich mindestens zur Hälfte handwerkliche oder technische Fähigkeiten in Anspruch genommen, richtet sich die Eingruppierung nach den Berufsgruppen 4.1 und 4.4.
- 3 Für die Eingruppierung nach diesem Tätigkeitsmerkmal gelten als abgeschlossene Berufsausbildung solche in einem anerkannten Ausbildungsberuf, die dem Hausmeisterdienst dienlich sind.

### 5. Verwaltung

#### 5.1 Mitarbeiterinnen in der allgemeinen Verwaltung

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit	2
2.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit einfacher Tätigkeit <sup>1</sup>	2
3.	Botinnen, Pförtnerinnen, Telefonistinnen	2
4.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit schwieriger Tätigkeit <sup>1</sup>	3
5.	Botinnen und Pförtnerinnen mit schwieriger Tätigkeit sowie Telefonistinnen in großen Vermittlungsstellen	3
6.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung in Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern <sup>1</sup>	5
7.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit abgeschlossener Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten oder entsprechender Ausbildung in Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern	5

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
8.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit Prüfung für den mittleren kirchlichen Verwaltungsdienst oder gleichgestellter Ausbildung in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbstständige Leistungen erfordern <sup>2,3,4</sup>	6
9.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit Prüfung für den mittleren kirchlichen Verwaltungsdienst oder gleichgestellte Ausbildung in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zur Hälfte selbstständige Leistungen erfordern <sup>2,3,6</sup>	8
10.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst in Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und mindestens zur Hälfte selbstständige Leistungen erfordern <sup>3,5,6</sup>	9
11.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst, die sich aus der Fallgruppe 9 dadurch herausheben, dass sie eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit ausüben <sup>3,6</sup>	10
12.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Fallgruppe 11 herausheben <sup>3,6</sup>	10
13.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 12 herausheben <sup>3,6</sup>	11
14.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst, die sich durch das Maß der Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches und den damit verbundenen Verantwortungsgrad aus der Fallgruppe 13 herausheben <sup>3,6</sup>	12

##### Anmerkungen:

- 1 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal werden auch die Mitarbeiterinnen in Hausdruckereien eingruppiert.
- 2 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch Mitarbeiterinnen eingruppiert, die den Lehrgang I nach der Ordnung für die Verwaltungslehrgänge der Evangelischen Kirche von Westfalen (RS.W 665) erfolgreich

absolviert haben. In der Evangelischen Kirche im Rheinland gilt dies, soweit diese Mitarbeiter nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Erste und Zweite kirchliche Verwaltungsprüfung in der Evangelischen Kirche im Rheinland (RS.R 980) den Mitarbeitern mit abgeschlossener Erster kirchlicher Verwaltungsprüfung gleichgestellt werden.

- 3 Das Prüfungserfordernis gilt nicht für Krankenhäuser und sonstige diakonische Anstalten und Einrichtungen, die von freien Rechtsträgern unterhalten werden. Bei Verwaltungsmitarbeiterinnen in Krankenhäusern und sonstigen diakonischen Anstalten und Einrichtungen, die von kirchlichen Körperschaften unterhalten werden, kann aus besonderen Gründen vom Landeskirchenamt Befreiung vom Prüfungserfordernis erteilt werden.
- 4 Für die Eingruppierung nach diesem Tätigkeitsmerkmal kann bei Mitarbeiterinnen, die sich durch herausragende Kenntnisse und Leistungen auszeichnen, nach Vollendung des 35. Lebensjahres und mindestens zehnjähriger Berufserfahrung als Verwaltungsangestellte in Tätigkeiten mindestens der Fallgruppe 6 von der Prüfung für den mittleren kirchlichen Verwaltungsdienst abgesehen werden.
- 5 Für die Eingruppierung nach diesem Tätigkeitsmerkmal kann bei Mitarbeiterinnen, die die Voraussetzungen für die Zulassung zum Ausbildungsgang für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst erfüllen und sich durch herausragende Kenntnisse und Leistungen auszeichnen, nach Vollendung des 45. Lebensjahres und mindestens fünfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der Fallgruppe 9 von der Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst abgesehen werden.
- 6 Für den Bereich der Ev. Kirche im Rheinland:

Verwaltungsmitarbeiter mit entsprechender Ausbildung im Angestelltenverhältnis, die die Aufgaben einer mit einem Kirchenbeamten besetzbaren Stelle wahrnehmen, sind wie folgt eingruppiert:

bei einer Stelle für eine	nach der Fallgruppe
Hauptsekretärin	9
Inspektorin	10
Oberinspektorin	11
Amtfrau	12
Amtsärztin	13
Oberamtsärztin	14

### 5.2 Mitarbeiterinnen im Bücherei- und Archivdienst

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in Büchereien oder Archiven ohne Fachkenntnisse	3
2.	Mitarbeiterinnen in Büchereien oder Archiven mit Fachkenntnissen	5
3.	Mitarbeiterinnen in Büchereien oder Archiven in Tätigkeiten, die vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbstständige Leistungen erfordern	6
4.	Mitarbeiterinnen in Büchereien oder Archiven, die die Ausbildung für den mittleren kirchlichen Büchereidienst mit Erfolg abgeschlossen haben (Büchereiassistenten)	6
5.	Diplombibliothekarin und Archivarinnen mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst mit entsprechender Tätigkeit	9

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
6.	Diplombibliothekarin und Archivarinnen mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst mit überörtlichen Aufgaben, z. B. Beratung von nebenberuflich verwalteten Büchereien oder Mitarbeit in Ausbildungsseminaren	10

### 5.3 Mitarbeiterinnen im Schreibdienst

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen im Schreibdienst	2
2.	Mitarbeiterinnen im Schreibdienst mit schwieriger Tätigkeit	3
3.	Mitarbeiterinnen im Schreibdienst mit schwieriger und vielseitiger Tätigkeit	5
4.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Sekretärinnen mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Qualifikation (z. B. Sekretärinnenausbildung) mit entsprechender Tätigkeit in großen Dienstbereichen oder Dienststellen mit besonderen Aufgaben <sup>1,2</sup>	6

#### Anmerkungen:

- 1 Als große Dienstbereiche gelten solche, deren Leiterstelle mindestens nach Entgeltgruppe 10/11 bzw. Bes.Gr. A 11 bewertet ist.  
Dienststellen mit besonderen Aufgaben sind Superintendenturen und Dienststellen, in denen mindestens zwei Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Hochschulausbildung (ausgenommen Pfarrerinnen in Kirchengemeinden) in entsprechender Tätigkeit beschäftigt sind.
- 2 Bei Mitarbeiterinnen, die sich durch herausragende Kenntnisse und Leistungen auszeichnen, kann nach Vollendung des 35. Lebensjahres von dem Nachweis der förderlichen Qualifikation abgesehen werden.

### 6. Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und mit entsprechender Tätigkeit <sup>1,2</sup>	14
2.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1, denen mindestens drei Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 oder Entgeltgruppe 14 ständig unterstellt sind <sup>1,2</sup>	14
3.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenkreises aus der Fallgruppe 1 herausheben <sup>1,2</sup>	14

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
4.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 3 herausheben <sup>1,2</sup>	15

**Anmerkungen:**

- 1 Mitarbeiterinnen, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, werden ebenfalls nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert.

Die Tätigkeiten dieser Mitarbeiterinnen müssen solche sein, wie sie üblicherweise von „Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung“ ausgeübt werden.

- 2 Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion oder die akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung setzt voraus, dass für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. – vorgeschrieben ist.

**Anlage 2 zum BAT-KF**

## Entgeltgruppenplan zum BAT-KF für Angestellte im Pflegedienst (Pflegepersonal – Entgeltgruppenplan zum BAT-KF – PEGP.BAT-KF)

**Vorbemerkungen zu den Abschnitten A und B**

1. Der Pflegepersonal-Entgeltgruppenplan gilt nicht für Angestellte im Pflegedienst, für die besondere Tätigkeitsmerkmale im Allgemeinen Entgeltgruppenplan zum BAT-KF enthalten sind, es sei denn, im Allgemeinen Entgeltgruppenplan wird auf Tätigkeitsmerkmale des Pflegepersonal-Entgeltgruppenplans verwiesen.

Diakoninnen mit Anstellungsfähigkeit nach dem Diakonengesetz der Evangelischen Kirche der Union und Gemeindeförderinnen mit Anstellungsfähigkeit sind, soweit der Pflegepersonal-Entgeltgruppenplan entsprechend der wahrzunehmenden Tätigkeit keine günstigere Eingruppierung vorsieht, in die Entgeltgruppe 7a Fallgruppe 1 eingruppiert.

2. Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen, die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bzw. Altenpflegerinnen ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bzw. Altenpflegerinnen eingruppiert.
3. Altenpflegerinnen, die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen eingrup-

piert; soweit deren Eingruppierung von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Berufstätigkeit abhängt, sind jedoch die für Altenpflegerinnen geltenden Zeiten maßgebend.

4. Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspflegehelferinnen in entsprechender Tätigkeit sind wie Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bzw. Krankenpflegehelferinnen eingruppiert.
5. Die Berufsbezeichnung ist jeweils in der weiblichen Form angegeben. Sie gilt für die männlichen Angestellten entsprechend.

### A. Pflegepersonal, das unter § 8 Absatz 7 BAT-KF fällt

**Entgeltgruppe 3a**

- 1 Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit<sup>1</sup>
- 2 Altenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit<sup>1</sup>

**Entgeltgruppe 4a**

- 1 Krankenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit<sup>1,3</sup>
- 2 Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit<sup>1,3</sup>
- 3 Wochenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit
- 4 Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit<sup>1</sup>

**Entgeltgruppe 7a**

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit<sup>1</sup>
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, die nicht in diesen Krankenhäusern untergebracht sind, zu erfüllen haben
- 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die in psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern psychisch kranke Patienten bei der Arbeitstherapie betreuen<sup>1</sup>
- 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die die Herz-Lungen-Maschine vorbereiten und während der Operation zur Bedienung der Maschine herangezogen werden
- 5 Hebammen mit entsprechender Tätigkeit
- 6 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/ Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit<sup>1</sup>

**Entgeltgruppe 8a**

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>

- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationschwester oder Gruppenschwestern bestellt sind<sup>1, 11, 12</sup>
- 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stations- oder Gruppenschwestern der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 5 bestellt sind<sup>1, 8</sup>
- 4 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspflegerinnen bestellt sind<sup>1, 14</sup>
- 5 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stationspflegerinnen der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 17 bestellt sind<sup>1, 8</sup>

#### Entgeltgruppe 9a

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 7a Fallgruppe 4, denen mindestens vier Angestellte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Blutzentralen, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>5, 6</sup>
- 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die in besonderen Behandlungs- und Untersuchungsräumen in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie tätig sind, wenn ihnen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>
- 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens sechs Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>
- 5 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die Gipsverbände in Gipsräumen anlegen, denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>
- 6 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mindestens zehn im Krankentransportdienst tätige Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind
- 7 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung für den Operationsdienst bzw. für den Anästhesiedienst, die im Operationsdienst
  - a) als Operationsschwester oder
  - b) als Anästhesieschwester
 tätig sind<sup>10</sup>
- 8 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung in der Intensivpflege/-medizin in Einheiten für Intensivmedizin mit entsprechender Tätigkeit<sup>1, 3, 10</sup>
- 9 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung in der Psychiatrie mit entsprechender Tätigkeit<sup>1, 10</sup>
- 10 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit erfolgreich abgeschlossener sozial-psychiatrischer Zusatzausbildung und entsprechender Tätigkeit<sup>1, 15</sup>
- 11 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens acht Mitarbeiterinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>

#### Entgeltgruppe 9b

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in der Intensivpflege/-medizin, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen<sup>1, 3</sup>
- 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>
- 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens 36 Mitarbeiterinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>
- 5 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen als Stationschwester oder Gruppenschwestern, denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1, 6, 11, 12</sup>
- 6 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1, 6, 12, 16</sup>
- 7 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 1 oder 2 bestellt sind<sup>8</sup>
- 8 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stations- oder Gruppenschwestern der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 4 bestellt sind<sup>1, 8</sup>
- 9 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 6 bestellt sind<sup>8</sup>
- 10 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die als Unterrichtsschwester tätig sind<sup>17</sup>
- 11 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Blutzentralen, denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>5, 6</sup>
- 12 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>

- 13 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mindestens 30 im Krankentransportdienst tätige Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>
- 14 Hebammen, denen mindestens fünf Hebammen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>
- 15 Hebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig sind<sup>18</sup>
- 16 Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Hebammen der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 12 bestellt sind<sup>8</sup>
- 17 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspflegerinnen bestellt sind und denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1,6,14</sup>
- 18 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stationspflegerinnen der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 16 bestellt sind<sup>1,8</sup>
- 19 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Altenpflegerinnen der Entgeltgruppe EG 9c Fallgruppe 17 bestellt sind<sup>8</sup>
- 20 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die als Unterrichtsaltenpflegerinnen tätig sind<sup>19</sup>
- 8 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9d Fallgruppe 5 bestellt sind<sup>8</sup>
- 9 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfen tätig sind<sup>17,22</sup>
- 10 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfen tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Unterrichtsschwestern der Entgeltgruppe 9d Fallgruppe 8 bestellt sind<sup>8,17,22</sup>
- 11 Hebammen, denen mindestens zehn Hebammen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>
- 12 Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule<sup>21,23</sup>
- 13 Hebammen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig sind<sup>18,22,24</sup>
- 14 Hebammen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Ersten Lehrhebammen der Entgeltgruppe 9d Fallgruppe 12 bestellt sind<sup>8,18,22,24</sup>

#### Entgeltgruppe 9c

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1,3,6</sup>
- 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>
- 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen als Stationschwestern oder Gruppenschwestern, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1,6,11,12</sup>
- 5 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6,12,16</sup>
- 6 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen<sup>20,21</sup>
- 7 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9d Fallgruppe 1 oder 2 bestellt sind<sup>8</sup>
- 15 Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Hebammen der Entgeltgruppe Kr. 9d Fallgruppe 10 bestellt sind<sup>8</sup>
- 16 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspflegerinnen bestellt sind und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1,6,14</sup>
- 17 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung als Leitende Altenpflegerinnen<sup>25</sup>
- 18 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Altenpflegerinnen der Entgeltgruppe Kr. 9d Fallgruppe 13 bestellt sind<sup>8</sup>
- 19 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die als Unterrichtsaltenpflegerinnen an Schulen für Altenpflege tätig sind<sup>19,22,24</sup>

- 20 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Unterrichtsaltenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9d Fallgruppe 15 bestellt sind<sup>8, 19, 22, 24</sup>

#### Entgeltgruppe 9d

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>3, 6</sup>
- 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 1 oder 2 bestellt sind<sup>8</sup>
- 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6, 12, 16</sup>
- 5 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind<sup>6, 20, 21</sup>
- 6 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 4 bestellt sind<sup>8</sup>
- 7 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Fortbildungsstätten für Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, Unterrichtsschwestern und Stationsschwestern eingesetzt sind<sup>17, 22</sup>
- 8 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Leitende Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschoolen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 40 Lehrgangsteilnehmern tätig sind<sup>22, 26</sup>
- 9 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschoolen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Unterrichtsschwestern der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 6 bestellt sind<sup>8, 17, 22</sup>

- 10 Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule, denen mindestens 75 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6, 21, 23</sup>

- 11 Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Hebammen der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 8 bestellt sind<sup>8</sup>

- 12 Hebammen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen, die als Erste Lehrhebammen an Hebammenschulen mit durchschnittlich mindestens 40 Lehrgangsteilnehmern tätig sind<sup>22, 24, 27</sup>

- 13 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung als Leitende Altenpflegerinnen in Einrichtungen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind<sup>6, 25</sup>

- 14 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Altenpflegerinnen der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 9 bestellt sind<sup>8</sup>

- 15 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die als Leitende Unterrichtsaltenpflegerinnen an Schulen für Altenpflege mit durchschnittlich mindestens 40 Lehrgangsteilnehmern tätig sind<sup>22, 24, 28</sup>

- 16 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Unterrichtsaltenpflegerinnen der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 10 bestellt sind<sup>8, 19, 22, 24</sup>

#### Entgeltgruppe 10a

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens 40 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6</sup>

- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>3, 6</sup>

- 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 96 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6, 12, 16</sup>

- 4 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind<sup>6, 20, 21</sup>

- 5 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 11a Fallgruppe 2 bestellt sind<sup>8</sup>

- 6 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Leitende Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern tätig sind<sup>22, 26</sup>
- 7 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Unterrichtsschwestern der Entgeltgruppe 11a Fallgruppe 4 bestellt sind<sup>8, 17, 22</sup>
- 8 Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule, denen mindestens 150 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6, 21, 23</sup>
- 9 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung als Leitende Altenpflegerinnen in Einrichtungen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind<sup>6, 25</sup>
- 10 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die als Leitende Unterrichtsaltenpflegerinnen an Schulen für Altenpflege mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern tätig sind<sup>22, 24, 28</sup>

### Entgeltgruppe 11a

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 192 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>6, 12, 16</sup>
- 2 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 300 Pflegepersonen beschäftigt sind<sup>6, 20, 21</sup>
- 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 11b Fallgruppe 1 bestellt sind<sup>8</sup>
- 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Leitende Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 160 Lehrgangsteilnehmern tätig sind<sup>22, 26</sup>

### Entgeltgruppe 11b

- 1 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 600 Pflegepersonen beschäftigt sind<sup>6, 20, 21</sup>

- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 12a Fallgruppe 1 bestellt sind<sup>8</sup>

### Entgeltgruppe 12a

- 1 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 900 Pflegepersonen beschäftigt sind<sup>6, 20, 21</sup>

#### Anmerkungen:

- 1 (1) Pflegepersonen der Entgeltgruppen EG 3a bis EG 9b, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
  - a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z. B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
  - b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
  - c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
  - d) gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
  - e) Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
  - f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,
  - g) Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,
 ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.
  - (1a) Pflegepersonen der Entgeltgruppe EG 3a bis EG 9b, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.
  - (2) Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Altenpflegerinnen der Entgeltgruppen EG 7a bis EG 9c, die als
    - a) Stationschwestern/Gruppenschwestern/Stationspflegerinnen oder
    - b) Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Altenpflegerinnen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind,
 erhalten die Zulage nach Absatz 1 oder 1a ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Absatz 1 haben. Die Zulage steht auch Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Altenpflegerinnen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer in Satz 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.
    - (3) Pflegepersonen der Entgeltgruppen EG 3a bis EG 9b, welche die Grund- und Behandlungspflege bei schwerbrandverletzten Patienten in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen durch die Zentralstelle für die Vermittlung Schwerbrandverletzter in der Bundesrepublik Deutschland bei der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales der Freien und Hansestadt Hamburg, Schwerbrandverletzte vermittelt werden, ausüben, erhalten eine Zulage von 10 v. H. der Stundenvergütung der Entgeltgruppe EG 7a für jede volle Arbeitsstunde dieser Pflege Tätigkeit. Eine nach Absatz 1, 1 a oder 2 zustehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalendermonat nach Satz 1 zusteht.
- 2 ...
- 3 Einheiten für Intensivmedizin sind Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung. Dazu gehören auch Wachstationen, die für Intensivbehandlung und Intensivüberwachung eingerichtet sind.
- 4 gestrichen
- 5 Als Blutzentralen gelten Einrichtungen, in denen Blut abgenommen, konserviert und verteilt wird.
- 6 Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,
  - a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,

- b) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
- c) zählen Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
- d) bleiben Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Krankenpflegehilfe und Entbindungspflege sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schülerinnen angerechnet werden, gilt Buchstabe a.
- 7 Dieses Tätigkeitsmerkmal setzt nicht voraus, dass der vorstehenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen weitere Personen unterstellt sind.
- 8 Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.
- 9 ...
- 10 Die Weiterbildung setzt voraus, dass mindestens 720 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer und praktischer Unterricht bei Vollzeitausbildung in spätestens einem Jahr und bei berufs begleitender Ausbildung in spätestens zwei Jahren vermittelt werden.
- 11 Unter Stationsschwestern sind Pflegepersonen zu verstehen, die dem Pflegedienst auf der Station vorstehen. Es handelt sich um das sachliche Vorstehen. In psychiatrischen Krankenhäusern entspricht im Allgemeinen eine Abteilung der Station in allgemeinen Krankenhäusern.
- 12 Die Tätigkeitsmerkmale, die auf das Gruppenpflegesystem abgestellt sind, gelten nur in den Krankenhäusern, in denen der Krankenhausträger das Gruppenpflegesystem eingeführt hat. Unter Gruppenschwestern sind die Pflegepersonen zu verstehen, die dem Pflegedienst einer Gruppe vorstehen. Es handelt sich um das sachliche Vorstehen.
- 13 ...
- 14 Unter Stationspflegerinnen sind Pflegepersonen zu verstehen, die dem Pflegedienst auf der Station/Abteilung vorstehen. Es handelt sich um das sachliche Vorstehen.
- 15 Eine Zusatzausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in mindestens zwei Jahren berufsbegleitend vermittelt wird.
- 16 Wenn in den Funktionsbereichen außer Pflegepersonen auch sonstige Angestellte unterstellt sind, gelten sie als Pflegepersonen.
- 17 Unterrichtsschwestern sind Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Krankenpflegeschoolen oder Schulen für Krankenpflegehilfe eingesetzt sind.
- 18 Lehrhebammen sind Hebammen, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Hebammenschulen eingesetzt sind.
- 19 Unterrichtsaltenpflegerinnen sind Altenpflegerinnen, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Schulen für Altenpflege eingesetzt sind.
- 20 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen sind Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst des Krankenhauses bzw. des zugeteilten Pflegebereichs haben; dies setzt voraus, dass ihnen gegenüber keine weitere Leitende Krankenschwester und keine Leitende Hebamme hinsichtlich des Pflegedienstes weisungsbefugt ist.
- 21 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Leitende Hebammen, die durch ausdrückliche schriftliche Anordnung zu Mitgliedern der Krankenhausbetriebsleitung bestellt worden sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 15 v. H. der Eingangsstufe ihrer Entgeltgruppe.
- 22 Die Fachausbildung setzt voraus, dass mindestens 900 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer Unterricht in spätestens 18 Monaten vermittelt werden.
- 23 Leitende Hebammen sind Hebammen, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst des Krankenhauses bzw. des zugeteilten Pflegebereichs haben; dies setzt voraus, dass ihnen gegenüber keine weitere Leitende Hebamme und keine Leitende Krankenschwester hinsichtlich des Pflegedienstes weisungsbefugt ist.
- 24 Eine einjährige Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern gilt als einjährige Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen bzw. für Unterrichtsaltenpflegerinnen.
- 25 Leitende Altenpflegerinnen sind Altenpflegerinnen, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst der Einrichtung haben; dies setzt voraus, dass ihnen gegenüber keine weitere Leitende Altenpflegerin und keine Leitende Krankenschwester weisungsbefugt ist.
- 26 Leitende Unterrichtsschwestern sind Unterrichtsschwestern, die eine Gesundheits- und Krankenpflegeschool oder Schule für Krankenpflegehilfe allein oder gemeinsam mit einer Ärztin/einem Arzt oder einer Leitenden Krankenschwester leiten (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 bzw. § 10 Abs. 2 Nr. 1 des Krankenpflegegesetzes).
- 27 Erste Lehrhebammen sind Lehrhebammen, die eine Hebammenschule allein oder gemeinsam mit einer Ärztin/einem Arzt leiten (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 des Hebammengesetzes).
- 28 Leitende Unterrichtsaltenpflegerinnen sind Unterrichtsaltenpflegerinnen, die eine Schule für Altenpflege allein oder als Mitglied der Schulleitung leiten.

## B. Pflegepersonal, das nicht unter § 8 Absatz 7 BAT-KF fällt

### Vorbemerkung zu Abschnitt B

Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Altenpflegerinnen sind nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen EG 4 a oder einer höheren Entgeltgruppe des Abschnitts A eingruppiert, wenn sie eine diesen Tätigkeitsmerkmalen entsprechende Tätigkeit ausüben und der Abschnitt B ein Tätigkeitsmerkmal für diese Tätigkeit nicht enthält. Stations- und leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Altenpflegerinnen in Einrichtungen, die nicht unter § 8 Abs. 7 fallen, sind nach den maßgeblichen Tätigkeitsmerkmalen des Abschnitts A eingruppiert, wenn sie dem Pflegedienst der Einrichtung bzw. einer Station vorstehen (vgl. Anmerkungen 11 und 20 zu Abschnitt A).

### Entgeltgruppe 3a

- 1 Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit<sup>1</sup>
- 2 Altenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit<sup>1</sup>

### Entgeltgruppe 4a

- 1 Krankenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit<sup>1</sup>
- 2 Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit<sup>1</sup>
- 3 Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit<sup>1</sup>

### Entgeltgruppe 7a

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit<sup>1</sup>
- 2 Krankenpflegehelferinnen und Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlussprüfung denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1,3</sup>
- 3 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit<sup>1</sup>

- 4 Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1,3</sup>

#### Entgeltgruppe 9a

- 1 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Altenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 2 bestellt sind<sup>1,6</sup>

#### Entgeltgruppe 9b

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1,3</sup>
- 2 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung, denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1,3</sup>

#### Entgeltgruppe 9c

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mindestens 25 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>3</sup>
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9d Fallgruppe 1 bestellt sind<sup>6</sup>

#### Entgeltgruppe 9d

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mindestens 50 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>3</sup>
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 1 bestellt sind<sup>6</sup>

#### Entgeltgruppe 10a

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mindestens 100 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>3</sup>
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 11a Fallgruppe 1 bestellt sind<sup>6</sup>

#### Entgeltgruppe 11a

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mindestens 200 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>3</sup>

#### Anmerkungen:

- 1 (1) Pflegepersonen der Entgeltgruppen EG 3a bis EG 9b, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
- a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z. B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,

- b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
- c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
- d) gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
- ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.

(2) Pflegepersonen der Entgeltgruppen EG 7a bis EG 9c, die als

- a) Stationspflegerinnen

oder

- b) Pflegepersonen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen

eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Absatz 1 ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Absatz 1 haben. Die Zulage steht auch Pflegepersonen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer in Satz 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.

2 ...

- 3 Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Mitarbeiter abhängt,

- a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,

- b) zählen teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,

- c) zählen Mitarbeiter, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,

- d) bleiben Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege oder in der Heilerziehungspflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schülerinnen angerechnet werden, gilt Buchstabe a.

4 gestrichen

5 ...

- 6 Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.

#### Anlage 3 zum BAT-KF

### Entgeltgruppenplan zum BAT-KF für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarkt- initiativen, arbeitsmarktpolitischen Maß- nahmen und Projekten sowie Integrations- firmen

#### (S-Entgeltgruppenplan zum BAT-KF – SEGP.BAT-KF –)

#### Vorbemerkungen

1. Der S-Entgeltgruppenplan gilt für die Stammkräfte, die in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen tätig sind.
2. Die Vorbemerkungen des Allgemeinen Entgeltgruppenplanes zum BAT-KF/MTArb-KF gelten entsprechend.

**Berufsgruppe**

**Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen**

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Verg. Gr.
1	Mitarbeiterinnen, soweit nicht einer höheren Fallgruppe zugeordnet	S 1
2	Mitarbeiterin, die eine Arbeitsgruppe beaufsichtigt; Mitarbeiterin in der Verwaltung mit mindestens 25 % Anteilen selbstständiger Arbeit	S 2
3	Mitarbeiterin mit einschlägigem beruflichen Abschluss oder einschlägiger beruflicher Erfahrung, die eine Arbeitsgruppe anleitet; Mitarbeiterin in der Verwaltung, mit selbstständigen Verantwortungsbereich	S 3
4	Mitarbeiterin mit einschlägigem beruflichen Abschluss oder einschlägiger beruflicher Erfahrung, die eine Arbeitsgruppe anleitet und in besonderem Umfang für diese Gruppe Verantwortung trägt <sup>1</sup> ; Mitarbeiterin in der Verwaltung mit einschlägigem beruflichen Abschluss oder einschlägiger beruflicher Erfahrung mit einem besonderen Verantwortungsbereich; pädagogische und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen; Mitarbeiterin, die Stütz- und Förderunterricht durchführt	S 4
5	Mitarbeiterin in der Verwaltung mit einschlägigem beruflichen Abschluss oder einschlägiger beruflicher Erfahrung, der Mitarbeiterinnen unterstellt sind, die nicht Maßnahmeteilnehmende sind; Mitarbeiterin, die regelmäßig Planungs- und Organisationsaufgaben durchführt; pädagogische und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen, die besonders schwierige Aufgaben wahrnehmen; Arbeitsvermittlerin	S 5
6	Mitarbeiterin, mit einschlägigem beruflichen Abschluss oder einschlägiger beruflicher Erfahrung mit herausgehobenem Verantwortungsbereich ( z. B. Leitung eines Arbeitsbereiches); Mitarbeiterin mit therapeutisch-diagnostischer Tätigkeit, Arbeitsvermittlerin mit herausgehobenem Verantwortungsbereich	S 6

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Verg. Gr.
7	Mitarbeiterin mit einschlägigem beruflichen Abschluss oder einschlägiger beruflicher Erfahrung mit besonders herausgehobenem Verantwortungsbereich	S 7
8	Mitarbeiterin mit herausgehobener Verantwortung für mehrere Aufgabengebiete oder Einrichtungsteile; Vertretung der Mitarbeiterin nach S 9	S 8
9	Mitarbeiterin als Leitung der gesamten Einrichtung	S 9

**Anmerkung**

1 Den Mitarbeiterinnen kann bei erheblich überdurchschnittlichen Leistungen eine monatliche, widerrufliche Zulage in Höhe bis zu 10 % der Vergütung gezahlt werden. Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

**Anlage 4 zum BAT-KF**

**Tabellenentgelt (in EURO)<sup>1</sup>**

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>EG 1</b>	entfällt	1.286	1.310	1.340	1.368	1.440
<b>EG 2</b>	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
<b>EG 2 Ü</b>	1.503	1.670	1.730	1.810	1.865	1.906
<b>EG 3</b>	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
<b>EG 4</b>	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
<b>EG 5</b>	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
<b>EG 6</b>	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
<b>EG 7</b>	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
<b>EG 8</b>	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493
<b>EG 9</b>	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	3.180
<b>EG 10</b>	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	3.470
<b>EG 11</b>	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	3.835
<b>EG 12</b>	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	4.200
<b>EG 13</b>	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	4.280
<b>EG 14</b>	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	4.610
<b>EG 15</b>	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	5.030
<b>EG 15 Ü</b>		4.330	4.805	5.255	5.555	5.625

1 Für Mitarbeitende, auf die die Anlage 2 Anwendung findet, gilt diese Tabelle nach Maßgabe der Anlage 2 zur Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF (KR-Anwendungstabelle)

**Stundenentgelte (in EURO)**

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü		25,87	28,70	31,39	33,18	33,60
15	20,22	22,46	23,30	26,28	28,55	30,05
14	18,28	20,31	21,51	23,30	26,05	27,54
13	16,83	18,70	19,71	21,68	24,43	25,57
12	15,05	16,73	19,12	21,21	23,90	25,09
11	14,52	16,13	17,32	19,12	21,71	22,91
10	13,98	15,53	16,73	17,92	20,19	20,73
9	12,31	13,68	14,40	16,31	17,80	19,00
8	11,51	12,78	13,38	13,92	14,52	14,89
7	10,75	11,95	12,72	13,32	13,77	14,19
6	10,54	11,71	12,31	12,87	13,26	13,65
5	10,08	11,20	11,77	12,34	12,75	13,05
4	9,57	10,63	11,35	11,77	12,19	12,43
3	9,41	10,45	10,75	11,23	11,59	11,92
2 Ü	8,98	9,98	10,33	10,81	11,14	11,39
2	8,66	9,62	9,92	10,22	10,87	11,56
1		7,68	7,83	8,00	8,17	8,60

**Tabellenentgelt für die Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen (zu § 12 BAT-KF)**  
 – monatlich in Euro –  
 gültig ab 01. Juli 2005

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2
S 1	1.643,15	1.729,63	1.816,11
S 2	1.805,06	1.900,06	1.995,06
S 3	1.977,77	2.081,86	2.185,95
S 4	2.180,47	2.295,23	2.409,99
S 5	2.398,75	2.525,00	2.651,25
S 6	2.638,63	2.777,50	2.916,38
S 7	2.902,49	3.055,25	3.208,01
S 8	3.192,74	3.360,78	3.528,82
S 9	3.511,77	3.696,60	3.881,43

**Die Stundenvergütungen (§ 12 BAT-KF) betragen:**

	Eingangsstufe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2
S 1	9,82 €	10,33 €	10,86 €
S 2	10,79 €	11,35 €	11,93 €
S 3	11,82 €	12,44 €	13,07 €
S 4	13,03 €	13,71 €	14,41 €
S 5	14,34 €	15,08 €	15,85 €

	Eingangsstufe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2
S 6	15,77 €	16,59 €	17,43 €
S 7	17,35 €	18,25 €	19,18 €
S 8	19,08 €	20,08 €	21,09 €
S 9	20,99 €	22,08 €	23,20 €

**Anlage 5 zum BAT-KF**

**Bereitschaftsdienstentgelt**

**I. Mitarbeitende, auf die die Anlage 1 BAT-KF Anwendung findet**

Entgeltgruppe	Stundenvergütung
15 Ü	27,00 €
15	23,70 €
14	21,80 €
13	20,80 €
12	19,75 €
11	18,00 €
10	16,60 €
9	15,65 €
8	14,90 €
7	14,30 €
6	13,65 €
5	13,10 €
4	12,50 €
3	12,00 €
2 Ü	11,50 €
2	11,20 €
1	9,10 €

**II. Mitarbeitende, auf die die Anlage 2 BAT-KF Anwendung findet**

Entgeltgruppe	Stundenvergütung
12a	21,40 €
11b	20,00 €
11a	18,90 €
10a	17,70 €
9d	17,05 €
9c	16,45 €
9b	15,70 €
9a	15,45 €
8a	14,75 €

Für Beschäftigte, die Entgelt nach der Entgeltgruppe 8a Stufen 5 und 6 sowie einer individuellen Zwischen- oder Endstufe oberhalb der Stufe 5 der KR-Anwendungstabelle erhalten, richtet sich das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Entgeltgruppe 9a

7a	14,15 €	Für Beschäftigte, die Entgelt nach der Entgeltgruppe 7a Stufen 4 bis 6 sowie einer individuellen Zwischen- oder Endstufe oberhalb der Stufe 4 KR-Anwendungstabelle erhalten, richtet sich das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Entgeltgruppe 8a
4a	13,10 €	
3a	12,15 €	

## Anlage 6

### Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte – Kirchliche Fassung (TV-Ärzte-KF)

#### Präambel

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 nach § 9 Buchstabe b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD und des Diakonischen Werkes der EKD“ in der Fassung vom 1. Juli 2005 bestimmt ist, zur Erfüllung dieses Auftrags bei. 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 freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

#### Abschnitt I

#### Allgemeine Vorschriften

##### § 1

##### Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Ärztinnen und Ärzte einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte (nachfolgend „Ärzte“ genannt), die an Krankenhäusern im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke tätig sind.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Chefärztinnen und Chefärzte, deren Arbeitsbedingungen einzelvertraglich geregelt sind.

##### § 2

##### Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) „Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. „Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.“
- (3) „Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. „Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart oder in diesem Tarifvertrag vorgesehen ist.“

- (4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Eine Verkürzung der Probezeit stellt gleichzeitig eine Verkürzung der Wartezeit im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes dar.

##### § 3

##### Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) „Ärzte haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. „Bei Unterlagen, die ihrem Inhalt nach von der ärztlichen Schweigepflicht erfasst werden, darf der Arbeitgeber nur die Herausgabe an den ärztlichen Vorgesetzten verlangen.“

- (2) „Ärzte dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. „Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. „Werden den Ärzten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.“

- (3) „Eine Beteiligung der Ärzte an Poolgeldern hat nach transparenten Grundsätzen, insbesondere unter Berücksichtigung von Verantwortung, Leistung und Erfahrung zu erfolgen. „Sie richtet sich nach den landesrechtlichen Bestimmungen. „Soweit keine landesrechtlichen Bestimmungen erlassen sind, soll ein Poolvolumen gemäß den Grundsätzen des Satzes 1 verteilt werden; die Klinik kann weitere Kriterien bestimmen. „Die Beteiligung an Poolgeldern ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.“

- (4) „Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Ärzte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. „Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. „Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber. „Der Arbeitgeber kann die Ärzte auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. „Auf Verlangen der Ärzte ist er hierzu verpflichtet. „Ärzte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Bereichen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.“

- (5) „Ärzte haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. „Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/einen hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. „Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. „Ärzte müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. „Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.“

- (6) „Der Arbeitgeber hat Ärzte von etwaigen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstandene-

nen Schadensersatzansprüchen Dritter freizustellen, sofern der Eintritt des Schadens nicht durch den Arzt vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden ist. Im Übrigen bleiben die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung unberührt.

(7) 1Zu den Pflichten der Ärzte gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. 2Die Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen und Ärzten oder für Belegärztinnen und Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden.

(8) Zu den Pflichten der Ärzte aus der Haupttätigkeit gehören auch die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden.

#### § 4 Nebentätigkeit

(1) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Ärzte ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten von Ärzten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers wesentlich beeinträchtigt werden.

(2) 1Die Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen zu erstellen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden. 2Dies gilt auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes. 3Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, so haben die Ärzte entsprechend ihrer Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung. 4In allen anderen Fällen sind die Ärzte berechnigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der Vergütung anzunehmen, die von dem Dritten zu zahlen ist. 5Die Ärzte können die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Umfang ihrer Beteiligung entspricht. 6Im Übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

(3) 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.

(4) 1Werden für eine Nebentätigkeit Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen, so haben die Ärzte dem Arbeitgeber die Kosten hierfür zu erstatten, soweit sie nicht von anderer Seite zu erstatten sind. 2Die Kosten können in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

## Abschnitt II Arbeitszeit

### § 5 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) 1Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 42 Stunden. 2Die regelmäßige Arbeitszeit ist grundsätzlich auf fünf Arbeitstage zu verteilen, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen kann sie auch auf sechs Tage verteilt werden. 3Für einzelne Krankenhäuser kann durch Dienstvereinbarung eine Arbeitszeit von 40 Stunden vereinbart werden; sie bedarf der Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission.

(2) 1Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. 2Abweichend kann bei Ärzten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) 1Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden die Ärzte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. 2Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. 3Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. 4Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen; der Ausgleich soll möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats erfolgen. 5Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhalten die Ärzte je Stunde 100 v. H. des Stundenentgelts. 6Stundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach der Entgelttabelle. 7In den Fällen des Satzes 4 steht der Zeitzuschlag von 35 v. H. (§ 7 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d) zu.

8Für Ärzte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen. 9In den Fällen des Satzes 8 gelten die Sätze 4 bis 7 nicht.

#### Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Ärzte, die wegen des Dienstplans frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(4) Die Ärzte sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten verpflichtet, Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – Überstunden und Mehrarbeit zu leisten. 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.

(5) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v. H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

## § 6

### Sonderformen der Arbeit

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Arzt durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 Arbeitsschutzgesetz, kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden, um längere Freizeitintervalle zu schaffen oder die Zahl der Wochenenddienste zu vermindern. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst (Absatz 4) kombiniert werden.

(4) Ärzte sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereit-

schaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3 und 6 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden (8 Stunden Volldienst und 16 Stunden Bereitschaftsdienst) verlängert werden, wenn mindestens die Zeit sich an die acht Stunden anschließende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. Die Verlängerung setzt voraus, dass zuvor

1. eine Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle und
2. eine Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz stattgefunden hat sowie
3. gegebenenfalls daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes ergriffen worden sind.

Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen maximal 24 Stunden betragen, wenn dadurch für den Einzelnen mehr Wochenenden und Feiertage frei sind.

(5) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 4 Satz 4 Buchstabe a bis c und bei Einhaltung der Grenzwerte des Absatzes 4 kann im Rahmen des § 7 Absatz 2a Arbeitszeitgesetz eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. Dabei ist eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 60 Stunden zulässig. Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.

(6) Die Ärztin/Der Arzt hat sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft I und Rufbereitschaft II). Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Ärzte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden (§§ 3, 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz).

(7) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 19 Uhr und 6 Uhr.

(8) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 5 Absatz 1 Satz 1) leisten.

(9) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 5 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden

hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(10) Abweichend von Absatz 9 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

(11) In den Fällen, in denen Teilzeitarbeit (§ 10) vereinbart wurde, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in Absatz 5 – beziehungsweise in den Fällen, in denen Absatz 5 nicht zur Anwendung kommt, die Höchstgrenze von 48 Stunden – in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. Mit Zustimmung der Ärztin/des Arztes oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

## § 7

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Ärzte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- |  |            |
|--|------------|
| a) für Überstunden   | 15 v. H.,  |
| b) für Nachtarbeit   | 1,28 €,    |
| c) für Sonntagsarbeit  | 25 v. H.,  |
| d) bei Feiertagsarbeit   |            |
| • ohne Freizeitausgleich   | 135 v. H., |
| • mit Freizeitausgleich  | 35 v. H.,  |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | 35 v. H.,  |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr                       | 0,64 €;    |

in den Fällen der Buchstaben a und c bis e beziehen sich die Werte bei Ärzten auf den Anteil des Tabellenentgelts der auf eine Stunde entfällt. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch der Ärzte können, soweit die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktoriert) und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

#### Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:

Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden, ansonsten gilt er als nicht gewährt.

(2) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Ärzte erhalten für Überstunden (§ 6 Absatz 9), die nicht bis zum Ende des Kalendermonats nach deren Entstehen mit Freizeit

ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe. Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(3) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach Absatz 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhalten die Ärzte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

#### Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu Abschnitt II anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(4) Ärzte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. Ärzte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(5) Ärzte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. Ärzte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

## § 8

### Ausgleich für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

(1) Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft I nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Für die Rufbereitschaft I wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. Für eine Rufbereitschaft I von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft I beginnt. Für Rufbereitschaften I von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v. H. des individuellen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft I mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf eine volle Stunde gerundet. Für alle Inanspruchnahmen wird das Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge bezahlt. Für die Zeit der Rufbereitschaft I werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

#### Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

(2) Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft II nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß eine durchschnittliche Arbeitsbelastung von höchstens 25 % der Zeit der angeordneten Rufbereitschaft zu erwarten ist. Die Zeit der Rufbereitschaft II wird zu 50 % als Arbeits-

zeit gewertet und dafür 50 % des tariflichen Stundenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt.

(3) „Zur Berechnung des Entgelts wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit in zwei Stufen als Arbeitszeit gewertet. „Aus-schlaggebend sind die Arbeitsleistungen, die während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallen:

Bereitschafts-dienststufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschafts-dienstes	Bewertung als Arbeitszeit
I	0 bis zu 25 v. H.	60 v. H.
II	Mehr als 25 v. H. bis 49 v. H.	95 v. H.

„Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes an gesetzlichen Feiertagen erhöht sich die Bewertung um 25 Prozentpunkte. „Im Übrigen werden Zeitzuschläge (§ 7) für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nicht gezahlt.

„Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes, die als Arbeitszeit gewertet wird, wird das tarifliche Stundenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt. „Das Bereitschaftsdienstentgelt kann im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). „Für die Zeit des Freizeit-ausgleichs werden das Entgelt und die in Monatsbe-trägen festgelegten Zulagen fortgezahlt. „Die Zuwei-sung zu den Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. „Die Nebenabrede ist abweichend von § 2 Absatz 3 mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

## § 9

### Sonderfunktionen, Dokumentation

(1) Wird den Ärzten durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers eine Sonderfunktion innerhalb der Klinik übertragen (zum Beispiel Transplantations-beauftragter, Strahlenschutzbeauftragter usw.), sind sie für diese Tätigkeit und die Fortbildung hierzu in erforderlichem Umfang von ihren sonstigen Aufga-ben freizustellen.

(2) „Die Arbeitszeiten der Ärzte sollen objektiv doku-mentiert werden. „Die konkrete Anwendung wird durch Pilotprojekte geprüft.

## § 10

### Teilzeitbeschäftigung

(1) „Mit Ärzten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

„Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. „Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. „Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungs-weise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Ärztin/des Arztes nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Ärzte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Verein-barung zu gelangen.

(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Voll-zeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Mög-lichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

#### Protokollerklärung zu Abschnitt II:

„Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestim-mungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. „Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Absatz 4 enthalten. „Bei Inkraft-treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unbe-rührt.

## Abschnitt III

### Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

## § 11

### Eingruppierung

Ärzte sind entsprechend ihrer nicht nur vorüber-gehend und zeitlich mindestens zur Hälfte auszuübenden Tätigkeit wie folgt eingruppiert:

Entgelt-gruppe	Bezeichnung
Ä 1	Ärztin/Arzt mit entsprechender Tätigkeit
Ä 2	Fachärztin/Facharzt mit entsprechender Tätigkeit
Ä 3	Oberärztin/Oberarzt <b>Protokollnotiz:</b> Oberarzt ist insbesondere derjenige Arzt, dem die medizinische Verantwortung für Teil- oder Funk-tionsbereiche der Klinik beziehungsweise Abteilung vom Arbeitgeber übertragen worden ist. Oberarzt ist ferner der Facharzt in einer durch den Arbeit-geber übertragenen Spezialfunktion, für die dieser eine erfolgreich abgeschlossene Schwerpunkt- oder Zusatz-weiterbildung nach der Weiterbildungsordnung fordert.
Ä 4	Fachärztin/Facharzt, der/dem die ständi-ge Vertretung des leitenden Arztes (Chefarzt) vom Arbeitgeber übertragen worden ist.

**§ 12****Zulage bei Überschreiten der Mindestweiterbildungszeit**

Ärzte der Entgeltgruppe Ä 1 in der Weiterbildung zur Fachärztin beziehungsweise zum Facharzt erhalten eine monatliche Zulage in Höhe der Differenz zur Stufe 1 der Entgeltgruppe Ä 2, sobald sie die Mindestweiterbildungszeit nach der Weiterbildungsordnung um mehr als ein Jahr überschritten haben, ohne dass sie dies zu vertreten haben.

**§ 13****Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

(1) Wird Ärzten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich bei Ärzten, die in eine der Entgeltgruppen Ä 1 bis Ä 3 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte.

**§ 14****Tabellenentgelt**

(1) Die Ärztin/Der Arzt erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.

(2) Ärzte, erhalten Entgelt nach den Anlagen A 1 und A 2.

**§ 15****Stufen der Entgelttabelle**

(1) Die Entgeltgruppe Ä 1 und Ä 2 umfasst fünf Stufen; die Entgeltgruppen Ä 3 bis Ä 4 umfassen drei Stufen. Die Ärzte erreichen die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten ärztlicher (Ä 1), fachärztlicher (Ä 2), oberärztlicher (Ä 3) Tätigkeit beziehungsweise der Tätigkeit als ständiger Vertreter des leitenden Arztes (Chefarztes), die in den Tabellen (Anlagen A und B) angegeben sind.

(2) Für die Anrechnung von Vorzeiten ärztlicher Tätigkeit gilt Folgendes:

Bei der Stufenzuordnung werden Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung als förderliche Zeiten berücksichtigt, das gilt insbesondere für die Tätigkeit als Arzt im Praktikum. Zeiten von sonstiger Berufserfahrung aus nichtärztlicher Tätigkeit können berücksichtigt werden.

(3) Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Ärzte

mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. Die Zulage kann befristet werden. Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

**§ 16****Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

(1) Die Ärzte erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.

(2) Den Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 15 Absatz 1 Satz 2 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 21 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Zeiten, in denen eine Beschäftigung mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten erfolgt ist, werden voll angerechnet.

**§ 17****Besondere Zahlung im Drittmittelbereich**

Die Ärzte im Drittmittelbereich können vom Arbeitgeber eine Sonderzahlung erhalten. Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben. Die Ärzte müssen zudem durch besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringenden beziehungsweise erbrachten Leistung beigetragen haben. Die Sonderzahlung kann bis zu 10 v. H. ihres Jahrestabellenentgelts betragen. Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

**§ 18****Einsatzzuschlag für Rettungsdienst**

Zu den Pflichten der Ärzte aus der Haupttätigkeit gehört es, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten die Ärzte einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag in Höhe von 20,00 Euro. Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe Ä 1 Stufe 2.

**Protokollerklärungen:**

(2) Ärzte, denen aus persönlichen Gründen (zum Beispiel Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit) oder aus fachlichen Gründen die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar beziehungsweise untersagt ist, dürfen nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.

(3) Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn den Ärzten wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer den tariflichen Bezügen sonstige Leistungen vom Arbeitgeber oder von einem Dritten (zum Beispiel private Unfallversicherung, für die der Arbeitgeber oder ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt, Liquidationsansprüche) zustehen. Die Ärzte können auf die sonstigen Leistungen verzichten.

## § 19 Jahressonderzahlungen

Eine Jahressonderzahlung wird bis zum 31. Dezember 2009 nicht gewährt.

## § 20 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 21 Absatz 1, § 25 und § 28 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt.

**Protokollerklärungen zu Satz 2:**

1. Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.
2. Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt  $\frac{1}{30}$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.
3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltpassung zustanden, um 90 v. H. des Vohundertsatzes für die allgemeine Entgeltpassung zu erhöhen.

## § 21 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Ärzte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1

und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne des § 3 Absatz 2 und des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

**Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:**

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Ärzte für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Bei Ärzten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 33 Absatz 3)

- a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
- b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

(4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Ärzte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Ärzte finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Ärzte gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Ärztin/der Arzt hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

**§ 22****Besondere Zahlungen**

(1) <sup>1</sup>Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Ärzte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Ärztin/der Arzt dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Ärzten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) <sup>1</sup>Ärzte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 33 Absatz 3)

- von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
- von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) <sup>1</sup>Beim Tod von Ärzten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt; der Ehegattin/dem Ehegatten steht die Lebenspartnerin/der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes gleich. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

(4) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Arbeitgebers jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

**§ 23****Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

(1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der Ärztin/dem Arzt benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 20

sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

**Protokollerklärungen zu Absatz 1:**

1. Teilen Ärzte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.

(2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 14) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 5 Absatz 1) zu teilen.

(4) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

(6) <sup>1</sup>Durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge, Überstundenentgelte) pauschaliert werden. <sup>2</sup>Die Nebenabrede ist abweichend von § 2 Absatz 3 mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

**§ 24****Betriebliche Altersversorgung**

Die Ärzte haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gemäß § 24 BAT-KF.

**Abschnitt IV****Urlaub und Arbeitsbefreiung****§ 25****Erholungsurlaub**

(1) <sup>1</sup>Ärzte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 20).

Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage und
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Ärztin/der Arzt dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 7:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
- Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 23 genannten Zeitpunkt gezahlt.

## § 26 Zusatzurlaub

(1) Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. Die beamtenrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit.

(2) Ärzte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 6 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 6 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 7 Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 6 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub

- bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.

(3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Ärzte, denen die Zulage nach § 7 Absatz 5 Satz 2 oder Absatz 6 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

- je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
- je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

(4) Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. Bei Ärzten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 25 Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.

(5) Im Übrigen gilt § 25 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

(6) Ärzte erhalten Zusatzurlaub im Kalenderjahr bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage.

Bei Teilzeitkräften ist die Zahl der in Satz 1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von entsprechenden Vollzeitkräften zu kürzen. Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt. Absatz 4 und Absatz 5 finden Anwendung.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 und 3:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 oder 3 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

#### Protokollerklärung zu Absatz 6:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach den abgeleiteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 6 Satz 1 erfüllt sind.

## § 27 Sonderurlaub

Ärzte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

## § 28 Arbeitsbefreiung

(1) „Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Ärzte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

- |  |  |
|--|--|
| a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes   | ein Arbeitstag,                          |
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils  | zwei Arbeitstage,                        |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort  | ein Arbeitstag,                          |
| d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum   | ein Arbeitstag,                          |
| e) schwere Erkrankung  |  |
| aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,   | ein Arbeitstag im Kalenderjahr,          |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,  | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn Ärzte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr. |

„Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und durch ärztliche Bescheinigung in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt wird. „Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung von Ärztinnen und Ärzten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) „Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur dann, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Ärzte Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. „Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. „Die Ärzte haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) „Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. „In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

### Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Gewerkschaft zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(6) „Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und vergleichbaren Veranstaltungen ist Ärzten Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr zu gewähren. „Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet.

(7) In den Fällen der Absätze 1 bis 6 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

## Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### § 29 Befristete Arbeitsverträge

(1) „Befristete Arbeitsverhältnisse sind nach den gesetzlichen Vorschriften über die Befristung von

Arbeitsverträgen zulässig. Dabei soll eine ausgewogene Abwägung zwischen den dienstlichen Notwendigkeiten einerseits und den berechtigten Interessen der betroffenen Ärzte andererseits erfolgen.

(2) Beim Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit besonders kurzen Vertragslaufzeiten ist auch das Interesse der Ärzte an einer notwendigen Planungssicherheit zu berücksichtigen. Bei befristeten Beschäftigungen nach dem Hochschulrahmengesetz beziehungsweise einer gesetzlichen Nachfolgeregelung mit dem Zweck der Weiterbildung zur Fachärztin beziehungsweise zum Facharzt soll der erste Vertrag möglichst für eine Laufzeit von nicht weniger als zwei Jahren und der weitere Vertrag bis zum Ende der Mindestweiterbildungszeit geschlossen werden. Sachliche Gründe können eine kürzere Vertragslaufzeit erfordern.

### § 30

#### Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem der Arzt das gesetzlich oder durch Satzung des ärztlichen Versorgungswerkes festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Ärztin/der Arzt voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die Ärztin/Der Arzt hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Ärztin/der Arzt nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Ärztin/der Arzt innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Verzögert die Ärztin/der Arzt schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung oder in einem berufsständischen Versorgungswerk versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Ärztin/dem Arzt das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) Soll die Ärztin/der Arzt, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

#### Protokollerklärung zu § 30 Absatz 2 und 3:

Als Rentenversicherungsträger im Sinne der Absätze 2 und 3 gelten auch berufsständische Versorgungswerke.

### § 31

#### Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Arbeitsverhältnisse von Ärzten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. Juni 2007 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

(3) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. Wechseln Ärzte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt.

4Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

(4) Als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gilt insbesondere der Austritt aus der evangelischen Kirche.

### § 32 Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Ärzte Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit; es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Ärzte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Ärzte ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

(5) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 werden vom leitenden Arzt und vom Arbeitgeber ausgestellt.

## Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

### § 33 Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Ärzten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

### Anlage A 1

#### Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich des TV-Ärzte

Monatsbeträge in Euro bei 42 Wochenstunden

– Gültig vom 1. Juli 2007 bis 31. Dezember 2007 –

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Ä 1	3.600 im 1. Jahr	3.800 im 2. Jahr	3.950 im 3. Jahr	4.200 im 4. Jahr	4.500 ab dem 5. Jahr
Ä 2	4.750 ab dem 1. Jahr	5.150 ab dem 4. Jahr	5.500 ab dem 7. Jahr	5.700 ab dem 9. Jahr	5.900 ab dem 11. Jahr

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Ä 3	5.950 ab dem 1. Jahr	6.300 ab dem 4. Jahr	6.800 ab dem 7. Jahr		
Ä 4	7.000 ab dem 1. Jahr	7.500 ab dem 4. Jahr	7.900 ab dem 7. Jahr		

### Anlage A 2

#### Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich des TV-Ärzte

Monatsbeträge in Euro bei 42 Wochenstunden

– Gültig ab 1. Januar 2008 –

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Ä 1	3.750 im 1. Jahr	3.915 im 2. Jahr	4.065 im 3. Jahr	4.325 im 4. Jahr	4.635 ab dem 5. Jahr
Ä 2	4.890 ab dem 1. Jahr	5.300 ab dem 4. Jahr	5.660 ab dem 7. Jahr	5.865 ab dem 9. Jahr	6.070 ab dem 11. Jahr
Ä 3	6.125 ab dem 1. Jahr	6.485 ab dem 4. Jahr	7.000 ab dem 7. Jahr		
Ä 4	7.205 ab dem 1. Jahr	7.720 ab dem 4. Jahr	8.130 ab dem 7. Jahr		

### Anlage 7

#### Tarifvertrag zur Überleitung der Ärztinnen und Ärzte in den TV-Ärzte-KF (TVÜ-Ärzte-KF)

### Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

#### § 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Ärztinnen und Ärzte einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte (nachfolgend „Ärzte“ genannt), deren Arbeitsverhältnis über den 30. Juni 2007 hinaus fortbesteht, und die am 01. Juli 2007 unter den Geltungsbereich des BAT-KF fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages auch für

Ärzte, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 nach dem 1. Juli 2007 beginnt.

## Abschnitt II Überleitungsregelungen

### § 2

#### Überleitung in den TV-Ärzte-KF

Die von § 1 Absatz 1 erfassten Ärzte werden am 1. Juli 2007 gemäß den nachfolgenden Regelungen in den TV-Ärzte-KF überleitet.

### § 3

#### Eingruppierung

(1) Die Ärzte werden derjenigen Stufe der Entgeltgruppe (§ 11 TV-Ärzte) zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte bereits seit Beginn ihrer Zugehörigkeit zu der für sie maßgebenden Entgeltgruppe gegolten hätte. Dabei werden Ärzte der Vergütungsgruppe II in die Entgeltgruppe 1 und Ärzte der Vergütungsgruppe Ib BAT-KF in die Entgeltgruppe 2 eingruppiert. Ärzte der Vergütungsgruppe Ia BAT-KF werden in die Entgeltgruppe 3 eingruppiert, es sei denn, sie sind überwiegend in Assistenzarzt-/Stationsarztfunktion tätig; als Assistenzarzt/Stationsarzt gelten Ärzte nicht, die mehrmals monatlich im fachärztlichen Hintergrunddienst Aufsicht führend eingesetzt oder mit der fachlichen Beaufsichtigung anderer Ärzte beauftragt sind. Ärzte der Vergütungsgruppe I BAT-KF werden in die Entgeltgruppe 4 eingruppiert.

(2) Für die Stufenfindung bei der Überleitung zählen die Zeiten im jetzigen Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber. Für die Berücksichtigung von Vorzeiten ärztlicher Tätigkeit bei der Stufenfindung gilt § 15 Absatz 2 TV-Ärzte-KF.

## Abschnitt III Besitzstandsregelungen

### § 4

#### Vergleichsentgelt

(1) Für die Prüfung, ob sich durch die Eingruppierung und Stufenzuordnung der Ärzte (§§ 4, 5) die Notwendigkeit zu einem Besitzstand erweist, wird ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der Bezüge, die im Juni 2007 zustehen, gebildet. Die Einzelheiten ergeben sich aus den Absätzen 2 bis 4. Ist das Vergleichsentgelt höher als das nach den §§ 4, 5 maßgebende Tabellenentgelt, wird das Vergleichsentgelt so lange gezahlt, bis das Tabellenentgelt das Vergleichsentgelt erreicht. Das Vergleichsentgelt wird zum 01. Januar 2008 um 2,9 v. H. erhöht und auf volle fünf Euro aufgerundet.

(2) Das Vergleichsentgelt setzt sich aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. Ferner fließen im Juni 2007 tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TV-Ärzte Diakonie nicht mehr vorgesehen sind. Das Vergleichsentgelt wird um  $\frac{82,14}{12}$ -tel erhöht und mit 1,05 multipliziert.

(3) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

(4) Für Ärzte, die nicht für alle Tage im Juni 2007 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten.

### § 5

#### Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) Für im Juni 2007 berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des BAT-KF in der für Juni 2007 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 Einkommensteuergesetz oder des § 3 oder § 4 Bundeskindergeldgesetz gezahlt würde. Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung haben die Ärzte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Unterbrechungen der Kindergeldzahlung wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Dezember 2006 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

#### Protokollerklärung zu § 7 Absatz 1 Satz 1:

Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im Juni 2007 bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit oder Ablauf der Krankenbezugsfristen ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Satz 1 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt. Die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 richtet sich nach § 6 Absatz 5. Diejenigen Ärzte, die im Juni 2007 nicht kindergeldberechtigt waren und deshalb keinen kinderbezogenen Ortszuschlagsanteil erhalten haben und bis zum 31. Juni 2007 einen Berechtigtenwechsel beim Kindergeld vornehmen, haben Anspruch auf die Besitzstandszulage nach Satz 1. Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätten die Ärzte bereits im Juni 2007 Anspruch auf Kindergeld gehabt.

(2) § 23 Absatz 2 TV-Ärzte-KF ist anzuwenden. Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz. Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der Ärztin/dem Arzt abgefunden werden.

### § 6

#### Abgeltung

Durch Vereinbarung mit dem Arzt können Entgeltbestandteile aus Besitzständen pauschaliert beziehungsweise abgefunden werden.

## Artikel 2

Der MTArb-KF erhält folgende Fassung:

### „Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter in kirchlicher Fassung (MTArb-KF)“

Vom 22. Oktober 2007

#### Inhaltsverzeichnis

#### A. Allgemeiner Teil

##### Abschnitt I

##### Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 5 Qualifizierung

##### Abschnitt II Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Teilzeitbeschäftigung

##### Abschnitt III

##### Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 10 Eingruppierung
- § 11 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 12 Tabellenentgelt
- § 13 Entgelte der unter die Anlage 1 bis 3 fallenden Mitarbeitenden
- § 14 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 15 Kinderzulage, Leistungsentgelt
- § 16 Erschwerniszuschläge
- § 17 Nicht voll leistungsfähige Mitarbeitende
- § 18 Vergütung von Teilzeitmitarbeitenden
- § 19 Jahressonderzahlung
- § 20 Berechnung und Auszahlung des Entgelts, Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

##### Abschnitt IV Sozialbezüge

- § 21 Entgelt im Krankheitsfall
- § 22 Jubiläumswendung
- § 23 Sterbegeld

##### Abschnitt V

##### Zusätzliche Altersversorgung

- § 24 Zusatzversorgung

## Abschnitt VI

### Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 25 Erholungsurlaub
- § 26 Zusatzurlaub
- § 27 Sonderurlaub
- § 28 Arbeitsbefreiung

## Abschnitt VII

### Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 29 Befristete Arbeitsverträge
- § 30 Führung auf Probe
- § 31 Führung auf Zeit
- § 32 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 33 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 34 Zeugnis

## Abschnitt VIII

### Übergangs – und Schlussvorschriften

- § 35 Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften
- § 36 Ausschlussfrist

**Anlage 1** Tabellenentgelt

**Anlage 2** Bereitschaftsdienstentgelt

## Präambel

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 nach § 9 Buchstabe b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD und des Diakonischen Werkes der EKD“ in der Fassung vom 1. Juli 2005 bestimmt ist, zur Erfüllung dieses Auftrags bei. 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 freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

## Abschnitt I Geltungsbereich

### § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Mitarbeitende genannt –, die bis zum 30. Juni 2007 im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke nach dem MTArb-KF tätig waren und das Arbeitsverhältnis über den 1. Juli 2007 hinaus bestand.

**§ 2****Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; der/dem Mitarbeitenden ist eine Ausfertigung auszuhandigen.
- (2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch kirchliche Arbeitsrechtsregelung vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis in derselben Dienststelle oder demselben Betrieb entfällt die Probezeit.

**§ 3****Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) Die Mitarbeitenden haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (2) Die Mitarbeitenden dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Mitarbeitenden derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (3) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Mitarbeitenden ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeitenden oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (4) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Mitarbeitende/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Auf Verlangen der/des Mitarbeitenden ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine ärztliche Untersuchung durchführen zu lassen, wenn die/die Mitarbeitende besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

- (5) Die Mitarbeitenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das

Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht auf Kopien aus den Personalakten ein. Über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, müssen Mitarbeitende vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen. Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.

**§ 4****Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung**

- (1) Mitarbeitende können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen Mitarbeitende an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

**Protokollerklärungen zu Absatz 1:**

- Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

- (2) Mitarbeitenden kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Mitarbeitenden bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

- (3) Werden Aufgaben der Mitarbeitenden zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestaltung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt. Die Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes über Versetzung sind entsprechend anzuwenden.

**Protokollerklärung zu Absatz 3:**

Personalgestaltung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestaltung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

**§ 5****Qualifizierung**

- (1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Mitarbeitenden und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen und diakonischen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Qualifikation in diesem Sinn ist als Teil der Personalentwicklung zu verstehen.

(2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach dieser Arbeitsrechtsregelung ein Angebot dar, aus dem für die Mitarbeitenden kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch Dienstvereinbarung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. <sup>2</sup>Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der mitarbeitervertretungsrechtlichen Möglichkeiten. <sup>3</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

<sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Mitarbeitenden schriftlich bestätigt.

(4) <sup>1</sup>Mitarbeitende haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>3</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsdienstvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der Mitarbeitenden kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(8) Für Mitarbeitende mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## Abschnitt II Arbeitszeit

### § 6

#### Regelmäßige Arbeitszeit

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 ½ Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts

der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr zu Grunde zu legen. <sup>3</sup>Für Fehltage (Urlaub, unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsbefreiung nach § 28 oder anderen entsprechenden Regelungen) wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der/des Mitarbeitenden angerechnet.

<sup>4</sup>Ein Zeitguthaben bzw. eine Zeitunterschreitung von bis zu 100 Stunden wird in das nächste Kalenderjahr übertragen. <sup>5</sup>Bei nicht vollbeschäftigten Mitarbeitenden ist die in Satz 4 genannte Zahl entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeitenden zu kürzen. <sup>6</sup>Die verbleibenden Stunden des tatsächlichen Zeitguthabens der/des Mitarbeitenden werden mit dem auf eine Stunde entfallenden Entgelt (§ 12) zuzüglich dem Zuschlag für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Buchstabe a) vergütet. <sup>7</sup>Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitguthaben ganz oder teilweise durch Entgelt nach Satz 6 oder durch zusammenhängende Freizeit unter Fortzahlung dieser Bezüge auszugleichen.

(2) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Mitarbeitende am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 12 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Mitarbeitenden, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(3) <sup>1</sup>Ruhepausen können in Schichtbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. <sup>2</sup>Die Zeit dieser Pausen wird als Arbeitszeit gerechnet. <sup>3</sup>Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Mitarbeitenden eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. <sup>4</sup>Die Ruhezeit kann um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von dreizehn Wochen ausgeglichen wird.

(4) <sup>1</sup>Die Mitarbeitenden sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. <sup>2</sup>Mitarbeitende, 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. <sup>3</sup>Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Frei-

zeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. 4Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung gezahlt. 5Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag der/des Mitarbeitenden durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(5) 1In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur stationären oder ambulanten Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst und im Wechselschichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen verlängert werden. 2In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Schichten mit einer über zehn Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit geleistet werden. 3Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden. Schichten mit einer über zehn Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit setzen eine

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle
- Belastungsanalyse gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz und
- ggf. daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

voraus.“

(6) 1Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann unter den Voraussetzungen einer

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle
- Belastungsanalyse gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz und
- ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4, Abs. 2 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und 6 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz über acht Stunden hinaus auf 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

2In Einrichtungen der stationären Kinder- und Jugendhilfe sowie Behindertenhilfe kann die Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 16 Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. Dabei muss die Arbeitszeit nach längstens zehn Stunden durch einen Bereitschaftsdienst von mindestens acht Stunden unterbrochen werden.

(7) 1Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann mit schriftlicher Zustimmung der/des Mitarbeitenden im

Rahmen des § 7 Abs. 2a und Abs. 7 Arbeitszeitgesetz und innerhalb der Grenzwerte nach Absatz 6 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. 2Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich im Kalenderjahr bis zu 60 Stunden betragen.

## § 7

### Sonderformen der Arbeit

(1) 1Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Mitarbeitende durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. 2Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. 3Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) 1Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeitende, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. 2Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(4) 1Rufbereitschaft leisten Mitarbeitende, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. 2Rufbereitschaft darf angeordnet werden, wenn nur in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. 3Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeitende vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) 1Überstunden sind die Arbeitsstunden, die die oder der Mitarbeitende über den dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Umfang hinaus geleistet hat, soweit sie die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Woche überschreiten und später als am Vorvortrag angeordnet sind. 2Sie werden als Arbeitszeit im Sinne von § 6 Abs. 1 angerechnet. Im Übrigen wird der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt, soweit nicht § 8 Satz 4 angewendet wird. 3Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeitenden zu verteilen.

## § 8

**Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

(1) 1Der/Die Mitarbeitende erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. 2Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitmitarbeitenden – je Stunde

- |  |            |
|--|------------|
| a) für Überstunden   |            |
| in den Entgeltgruppen 1 bis 9  | 30 v. H.,  |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15 und  | 15 v. H.,  |
| b) für Nachtarbeit   | 20 v. H.,  |
| c) für Sonntagsarbeit  | 25 v. H.,  |
| d) bei Feiertagsarbeit   |            |
| • ohne Freizeitausgleich   | 135 v. H., |
| • mit Freizeitausgleich  | 35 v. H.,  |
| g) für Arbeit am 24. Dezember und<br>am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr  | 35 v. H.,  |
| h) für Arbeit an Samstagen von<br>13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht<br>im Rahmen von Wechselschicht-<br>oder Schichtarbeit anfällt | 20 v. H.   |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. 3Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. 4Auf Wunsch der/des Mitarbeitenden können, soweit die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. 5Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

**Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:**

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

**Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:**

1Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. 2Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

(2) 1Abweichend von Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b und f beträgt für Mitarbeitende, die in Schicht- oder Wechselschicht arbeiten, der Zuschlag für Nachtarbeit 1,28 € und der für die Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr 0,64 € je Stunde. 2Diese Beträge nehmen an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

(3) 1Mitarbeitende, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. 2Mitarbeitende, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde. 3§ 18 findet keine Anwendung.

(4) 1Mitarbeitende, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. 2Mitarbeitende, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde. 3§ 18 findet keine Anwendung.

(5) 1Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. 2Sie beträgt für die

Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. 3Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. 4Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. 5Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend. 6Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. 7Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. 8In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

(6) 1Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v. H. als Arbeitszeit bewertet. 2Leistet die/der Mitarbeitende in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(7) 1Abweichend von Absatz 6 wird für Mitarbeitende in Krankenhäusern, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen, medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen (z. B. pathologischen Instituten und Röntgeninstituten) und sonstigen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

2Nach 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
I	bis zu 25 v. H.	60 v. H.
II	mehr als 25 bis 40 v. H.	75 v. H.
III	mehr als 40 bis 49 v. H.	90 v. H.

3Ein hiernach der Stufe I zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe II zugeteilt, wenn die/der Mitarbeitende während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 21 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

4Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 2 Absatz 3) zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(8) 1Das Entgelt für die nach den Absätzen 6 und 7 zum Zwecke der Entgeltberechnung als Arbeitszeit

gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach der Anlage 5. 2Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nach Absatz 7 und für die Zeit der Rufbereitschaft (Absatz 5) werden Zeitzuschläge nach Absatz 1 nicht gezahlt.

## § 9

### Teilzeitbeschäftigung

(1) 1Mit Mitarbeitenden ist auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit zu vereinbaren, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. 2Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. 3Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. 4Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeitenden nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bleiben unberührt.

## Abschnitt III

### Eingruppierung und Entgelt und sonstige Leistungen

## § 10

### Eingruppierung

(1) 1Die Eingruppierung der Mitarbeitenden richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Allgemeinen Entgeltgruppenplans zum BAT-KF. 2Mitarbeitende erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind.

(2) 1Die/Der Mitarbeitende ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr bzw. ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

2Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

3Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

4Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

5Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

6Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der bzw. des Mitarbeitenden bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) 1Die Entgeltgruppe der bzw. des Mitarbeitenden ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

#### Protokollnotizen zu Absatz 2:

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der bzw. des Mitarbeitenden, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

## § 11

### Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird der/dem Mitarbeitenden vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 10 Absatz 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 10 Absatz 2) und hat sie bzw. er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie bzw. er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/der Mitarbeitende bei dauerhafter Übertragung nach § 14 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte.

## § 12

### Tabellenentgelt

Der bzw. die Mitarbeitende erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach dem Entgeltgruppenplan und der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

## § 13

### Stufen der Entgelttabelle

(1) 1Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. 2Die Abweichungen von Satz 1 sind im Allgemeinen Entgeltgruppenplan zum BAT-KF geregelt.

(2) 1Bei Einstellung werden die Mitarbeitenden der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 2Verfügt die/der Mitarbeitende über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung eine Zuordnung zur Stufe 3. 3Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzu-

ordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

**Protokollerklärung zu Absatz 2:**

Ein vorgeschriebenes Praktikum nach der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(3) Die Mitarbeitenden erreichen – von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 14 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

(4) 1Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. 2Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). 3Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 14 Abs. 2 bleibt unberührt.

## § 14

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Mitarbeitenden erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2) 1Bei Leistungen der/des Mitarbeitenden, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. 2Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. 3Die Maßnahmen nach Satz 1 und 2 unterliegen dem Mitbestimmungsrecht nach § 38 Mitarbeitervertretungsgesetz. 4Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.

**Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:**

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

(3) 1Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 13 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 21 oder § 37 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

2Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. 3Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. 4Zeiten, in denen Mitarbeitende mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitmitarbeitenden beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) 1Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeitenden derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. 2Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Mitarbeitende während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). 3Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. 4Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Mitarbeitende der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. 5Die/Der Mitarbeitende erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe und ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

**Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:**

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltpassungen teil.

## § 15

### Kinderzulage, Leistungsentgelt

1Mitarbeitende erhalten für jedes Kind, für das sie Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz oder nach dem Einkommensteuergesetz erhalten, eine monatliche Zulage in Höhe von 90,57 Euro. 2Dieser Betrag nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

**Protokollnotiz:** Sobald die Sätze für die Leistungszulage nach § 18 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst über drei Prozent steigen, wird analog zu den Bestimmungen des öffentlichen Dienstes eine Regelung zum leistungsabhängigem Entgelt eingeführt, die aus den über drei Prozent des Gesamtvolumens hinausgehenden Beträgen finanziert wird, sofern keine andere Regelung erfolgt.

## § 16

### Erschwerniszuschläge

(1) 1Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. 2Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

(2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten

- a) mit besonderer Gefährdung,
- b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeentwicklung,
- c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
- d) mit besonders starker Strahlenexposition,
- e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

(3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.

(4) Die Zuschläge entsprechen denen, die für Kirchenbeamte bestimmt sind, soweit durch die Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission keine abweichenden Regelungen getroffen werden.

### § 17

#### Nicht voll leistungsfähige Mitarbeitende

(1) Mit einer bzw. einem Mitarbeitenden, die bzw. der bei ihrer bzw. seiner Einstellung nach amtsärztlichem Gutachten mehr als 20 v. H. erwerbsbeschränkt ist und infolgedessen die zu übertragende Arbeit nicht voll auszuführen vermag, kann entsprechend dem Grad seiner Leistungsfähigkeit ein gemindertes Entgelt vereinbart werden. Dies darf den Betrag der Stufe 2 der Entgeltgruppe 1 nicht unterschreiten. Die bzw. der Mitarbeitende soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines voll leistungsfähigen Mitarbeitenden erbringen kann.

(2) Ist nach Absatz 1 Satz 1 eine geminderte Vergütung vereinbart worden, besteht bei Änderung der Leistungsfähigkeit für den Arbeitgeber und die bzw. den Mitarbeitenden ein Anspruch auf Neufestsetzung der Vergütung.

### § 18

#### Vergütung von Teilzeitmitarbeitenden

Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitmitarbeitende das Tabellenentgelt (§ 12) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitmitarbeitender entspricht.

### § 19

#### Jahressonderzahlung

(1) Mitarbeitende, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt
- |                                 |              |
|---------------------------------|--------------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8   | 90 v. H.,    |
| in den Entgeltgruppen 9 bis 12  | 80 v. H. und |
| in den Entgeltgruppen 13 bis 15 | 60 v. H.     |

des der/dem Mitarbeitenden in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden, Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2:

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(3) Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeitende keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Mitarbeitende kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
    - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
    - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
    - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
  2. in denen Mitarbeitende nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

### § 20

#### Berechnung und Auszahlung des Entgelts, Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

(1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit nichts abweichend geregelt ist. Die Zah-

lung erfolgt am 16ten des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der bzw. dem Mitarbeitenden benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. 3Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate gezahlt und sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

(2) 1Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. 2Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. 3Zur Ermittlung des auf die Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

(3) 1Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist aufzurunden. 2Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. 3Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(4) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe des Kalendermonats, gilt Absatz 2 entsprechend.

(5) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

(6) 1In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 21 oder § 37 (Entgelt im Krankheitsfall), § 22 (Jubiläumszuwendung), § 25 (Erholungsurlaub), § 26 (Zusatzurlaub) und § 28 (Arbeitsbefreiung) werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgesetzten Entgeltbestandteile weitergezahlt. 2Die nicht in Monatsbeträgen festgesetzten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf der Basis der dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. 3Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für die Überstunden gezahlte Entgelt mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes. 4Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. 5Bei Änderung der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

(7) 1Der Tagesdurchschnitt nach Unterabsatz 1 Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der

regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage  $\frac{1}{65}$  aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. 2Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. 3Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt. 4Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die bzw. der Mitarbeitende so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

## Abschnitt IV Sozialbezüge

### § 21 Entgelt im Krankheitsfall

(1) 1Werden Mitarbeitende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach Maßgabe des § 20 Absatz 6; ein Verschulden in diesem Sinne liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. 2Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. 3Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

(2) 1Nach Ablauf des Zeitraumes gemäß Absatz 1 erhalten die Mitarbeitenden für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. 2Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 20 Absatz 6; bei freiwilliger Krankenversicherung ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. 3Für Mitarbeitende, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

(3) 1Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit

- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
- von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. 2Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(4) 1Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. 2Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Mitarbeitende eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Mitarbeitenden finanziert ist. 3Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Mitarbeitenden gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. 4Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die bzw. der Mitarbeitende hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

## § 22

### Jubiläumszuwendung

Mitarbeitende erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

- von 25 Jahren zusätzlichen Urlaub von 5 Tagen und
- von 40 Jahren zusätzlichen Urlaub von 10 Tagen.

§ 25 Abs. 1 Satz 4 gilt entsprechend.

## § 23

### Sterbegeld

1Beim Tode von Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis zur Zeit des Todes nicht geruht hat, wird der Ehegattin bzw. dem Ehegatten, der Lebenspartnerin bzw. dem Lebenspartner oder den Kindern oder einer anderen Person, die die Kosten der Bestattung getragen hat, ein Sterbegeld gewährt. 2Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für weitere zwei Monate das Tabellenentgelt des/der Verstorbenen gezahlt. 3Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

## Abschnitt V Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

## § 24

### Zusatzversorgung

(1) 1Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung), die der Arbeitgeber durch Versicherung bei der Kirch-

lichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen sicherstellt (Pflichtversicherung). 2Die Finanzierung der Pflichtbeiträge und eines Sanierungsgeldes erfolgt ohne finanzielle Beteiligung der Mitarbeitenden.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Mitarbeitende, für die nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen Versicherungsfreiheit in der Zusatzversorgung besteht und eine freiwillige Versicherung nicht zugelassen ist.

(3) 1Die Einzelheiten der Zusatzversorgung (Pflichtversicherung und freiwillige Versicherung) richten sich nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen vom 25. November 2005. 2Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung werden in einer gesonderten Arbeitsrechtsregelung festgelegt.

## Abschnitt VI Urlaub, Arbeitsbefreiung

## § 25

### Erholungsurlaub

(1) 1Die Mitarbeitenden haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. 2Bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage.

bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage

nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

3Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. 4Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. 5Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. 6Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden und kann auch in Teilen genommen werden. 7Dabei soll für ein Teil ein Zeitraum von mindestens zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) 1Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

a) 1Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden.

b) 1Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeitende bzw. die Mitarbeitende als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.

c) 1Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

- d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 20 genannten Zeitraum gezahlt.

## § 26

### Zusatzurlaub

(1) Mitarbeitende, die ständig Wechselschichtarbeit oder ständig Schichtarbeit nach § 7 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 3 Satz 1 oder Absatz 4 Satz 1 zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Mitarbeitende, denen die Zulage § 8 Absatz 3 Satz 1 oder Absatz 4 Satz 1 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
- b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

(3) Mitarbeitende, die die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,  
300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,  
450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,  
600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr. Dabei werden die Zeiten, die nach Absatz 1 und 2 geleistet werden nicht berücksichtigt.

(4) Zusatzurlaub nach dieser arbeitsrechtlichen Regelung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. Bei Mitarbeitenden, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen. § 25 Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend

(5) Im Übrigen gilt § 25 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

#### Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 21 unschädlich.

## § 27

### Sonderurlaub

(1) Mitarbeitenden ist auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge zu gewähren, wenn sie,

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

- einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen.

Der Arbeitgeber darf den Antrag nur ablehnen, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen, insbesondere, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich war, eine geeignete Ersatzkraft zu gewinnen.

Die Dauer des Sonderurlaubs ist entsprechend dem Antrag festzulegen und auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden. Der Antrag auf Bewilligung oder Verlängerung des Sonderurlaubs ist spätestens drei Monate vor Beginn des beantragten Bewilligungs- oder Verlängerungszeitraums zu stellen.

Bei Mitarbeitenden in Tageseinrichtungen für Kinder sowie im Schul- und Internatsdienst soll der Sonderurlaub für die Zeit bis zum Ende des laufenden Kindergartenjahres bzw. Schulhalbjahres bewilligt werden.

(2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt als Unterbrechung der Tätigkeit, es sei denn, dass der Arbeitgeber in den Fällen des Absatzes 2 vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

(4) Der Kontakt zwischen den Mitarbeitenden und dem Arbeitgeber soll von beiden Seiten aufrecht erhalten werden, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern. Beurlaubten Mitarbeitenden soll zur Vorbereitung auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. Der Arbeitgeber soll sich an den Fortbildungskosten angemessen beteiligen. Bezüge werden den beurlaubten Mitarbeitenden aus Anlass der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht gewährt.

(5) Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf des Sonderurlaubs. Ein Anspruch auf Übertragung der vor dem Sonderurlaub wahrgenommenen Tätigkeiten besteht nicht.

#### Protokollnotiz:

Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

## § 28

### Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Mitarbeitende unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 Abs. 6 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

a)	Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	1 Arbeitstag
b)	Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils, des Lebenspartners eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
c)	Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
d)	Schwere Erkrankung	
aa)	einer/eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt	1 Arbeitstag im Kalenderjahr
bb)	eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat	bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr
cc)	einer Betreuungsperson, wenn Mitarbeitende deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen. Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Mitarbeitenden zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten	bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr
e)	Ärztliche Behandlung der/des Mitarbeitenden, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss. Die genannte ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung	erforderliche nachgewiesene Arbeitszeit zuzüglich erforderlicher Wegezeiten

f)	kirchliche Trauung der oder des Mitarbeitenden	1 Arbeitstag
g)	Taufe und Konfirmation bzw. Erstkommunion eines Kindes der/des Mitarbeitenden	1 Arbeitstag
h)	Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse sowie der Kirchengerichte	erforderliche Abwesenheitszeit zuzüglich erforderlicher Wegezeiten

(2) „Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 12 nur insoweit, als die bzw. der Mitarbeitende nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. „Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. „Die Mitarbeitenden haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) „Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 Abs. 6 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. „In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) „Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern und Vertreterinnen in Organen der Verbände kirchlicher Mitarbeiter und der Gewerkschaften einschließlich deren Untergliederungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Arbeitstagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 12 erteilt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. „Mitarbeitende, die einer Arbeitsrechtlichen Kommission angehören oder von ihr zur Mitarbeit herangezogen werden, ist Arbeitsbefreiung in dem für ihre Tätigkeit in dieser Kommission notwendigen Umfang ohne Minderung der Bezüge zu erteilen. „Dies gilt entsprechend für die Tätigkeit von Mitarbeitenden in einer Arbeitsrechtlichen Schiedskommission.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 12 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(6) Zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag wird Mitarbeitenden unter Fortzahlung des Entgelts Arbeitsbefreiung gewährt, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

## Abschnitt VII Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### § 29 Befristete Arbeitsverträge

(1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

(2) Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. Mitarbeitende mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(5) Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,	
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen	zum Schluss eines Kalendermonats,
von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,	
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate	zum Schluss eine Kalender- vierteljahres.

Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden des Mitarbeitenden von dem Mitarbeitenden/der Mitarbeitenden verschuldet oder veranlasst war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

(6) Die §§ 31 und 32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

### § 30 Führung auf Probe

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesene Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der bzw. dem Mitarbeitenden vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Für die Dauer der Übertragung wird eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei der Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 sich ergebenden Entgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die bzw. der Mitarbeitende eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

### § 31 Führung auf Zeit

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 5) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind ab Entgeltgruppe 10 zugewiesene Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der bzw. dem Mitarbeitenden vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. Für die Dauer der Übertragung wird eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei der Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 sich ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 % des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2. Nach Fristablauf erhält die/der Mitarbeitende eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

## § 32

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Mitarbeitende das Lebensalter zum Anspruch auf die Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) erreicht hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag)

(2) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Mitarbeitende voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/Der Mitarbeitende hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Mitarbeitende nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die bzw. der Mitarbeitende innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Verzögert die/der Mitarbeitende schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie bzw. er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten einer Amtsärztin bzw. eines Amtsarztes oder einer bzw. eines nach § 3 Absatz 4 bestimmten Ärztin oder Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Mitarbeitenden das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) Soll die bzw. der Mitarbeitende, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

## § 33

**Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 5) bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatsschluss,

bei einer Beschäftigungszeit		
von mehr als einem Jahr	6 Wochen	
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,	
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,	
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,	
von mindestens 12 Jahren	6 Monate	zum Schluss eines Kalender- vierteljahres.

(2) Eine betriebsbedingte Kündigung setzt voraus, dass die Vorschriften der Rationalisierungssicherungsordnung (RSO) ungeachtet der §§ 1 und 2 angewendet worden sind. Mitarbeitende, die danach auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten eine Abfindung nach § 8 RSO. Für Mitarbeitende mit einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren erhöht sich die Anzahl der zu zahlenden Monatsentgelte für je zwei weitere Jahre Beschäftigungszeit um jeweils ein zusätzliches Monatsentgelt. Eine Abfindung entfällt, wenn eine Einrichtung, die nicht zu einem Dienststellenverbund im Sinne des § 6a des Mitarbeitervertretungsgesetzes gehört, nachweist, dass die Zahlung der Abfindung zur Anmeldung der Insolvenz führen würde.

(3) Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitenden, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 5) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden. Soweit Mitarbeitende nach dem bis zum 30. Juni 2007 geltenden Arbeitsrecht unkündbar waren, bestimmt sich die Kündbarkeit nach den Bestimmungen des bis dahin geltenden BAT-KF § 55 Absatz 1 und 2.

(4) Als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gilt insbesondere der Austritt der/des Mitarbeitenden aus der evangelischen Kirche und der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation.

(5) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 27, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt.

**§ 34  
Zeugnis**

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Mitarbeitenden Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Mitarbeitende auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Mitarbeitenden ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

**Abschnitt VIII  
Besondere Vorschriften**

**§ 35**

**Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften**

Für die Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungentschädigung sowie die Vergabe von Werkdienstwohnungen gelten die Bestimmungen des kirchlichen Beamtenrechts entsprechend, soweit durch die Arbeitsrechtliche Kommission keine abweichenden Bestimmungen getroffen werden.

**§ 36**

**Ausschlussfrist**

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Mitarbeitenden oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

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

**Anlage 1 zum MTArb-KF**

**Tabellenentgelt (in EURO)**

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>EG 1</b>	entfällt	1.286	1.310	1.340	1.368	1.440
<b>EG 2</b>	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
<b>EG 2 Ü</b>	1.503	1.670	1.730	1.810	1.865	1.906
<b>EG 3</b>	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
<b>EG 4</b>	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
<b>EG 5</b>	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
<b>EG 6</b>	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
<b>EG 7</b>	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
<b>EG 8</b>	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493
<b>EG 9</b>	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	3.180

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>EG 10</b>	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	3.470
<b>EG 11</b>	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	3.835
<b>EG 12</b>	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	4.200
<b>EG 13</b>	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	4.280
<b>EG 14</b>	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	4.610
<b>EG 15</b>	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	5.030
<b>EG 15 Ü</b>		4.330	4.805	5.255	5.555	5.625

**Stundenentgelte (in EURO)**

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>15 Ü</b>		25,87	28,70	31,39	33,18	33,60
<b>15</b>	20,22	22,46	23,30	26,28	28,55	30,05
<b>14</b>	18,28	20,31	21,51	23,30	26,05	27,54
<b>13</b>	16,83	18,70	19,71	21,68	24,43	25,57
<b>12</b>	15,05	16,73	19,12	21,21	23,90	25,09
<b>11</b>	14,52	16,13	17,32	19,12	21,71	22,91
<b>10</b>	13,98	15,53	16,73	17,92	20,19	20,73
<b>9</b>	12,31	13,68	14,40	16,31	17,80	19,00
<b>8</b>	11,51	12,78	13,38	13,92	14,52	14,89
<b>7</b>	10,75	11,95	12,72	13,32	13,77	14,19
<b>6</b>	10,54	11,71	12,31	12,87	13,26	13,65
<b>5</b>	10,08	11,20	11,77	12,34	12,75	13,05
<b>4</b>	9,57	10,63	11,35	11,77	12,19	12,43
<b>3</b>	9,41	10,45	10,75	11,23	11,59	11,92
<b>2 Ü</b>	8,98	9,98	10,33	10,81	11,14	11,39
<b>2</b>	8,66	9,62	9,92	10,22	10,87	11,56
<b>1</b>		7,68	7,83	8,00	8,17	8,60

**Anlage 2 zum MTArb-KF**

**Bereitschaftsdienstentgelt**

Entgeltgruppe	Stundenvergütung
15 Ü	27,00 €
15	23,70 €
14	21,80 €
13	20,80 €
12	19,75 €
11	18,00 €
10	16,60 €
9	15,65 €

Entgeltgruppe	Stundenvergütung
8	14,90 €
7	14,30 €
6	13,65 €
5	13,10 €
4	12,50 €
3	12,00 €
2Ü	11,50 €
2	11,20 €
1	9,10 €

### Artikel 3 Arbeitsrechtsregelung zu Übergangs- regelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und MTArb-KF

#### 1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

##### § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeitende, die am 30. Juni 2007 in einem Arbeitsverhältnis für das der BAT-KF oder der MTArb-KF Anwendung findet stehen, das am 1. Juli 2007 fortbesteht. In der Zeit bis zum 30. September 2007 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat unschädlich.

(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieser Arbeitsrechtsregelung auch für Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 nach dem 30. Juni 2007 beginnt und die unter den Geltungsbereich des BAT-KF/MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung fallen.

(3) Die Bestimmungen des BAT-KF/MTArb-KF gelten, soweit diese Arbeitsrechtsregelung keine abweichenden Regelungen trifft.

(4) Sind in Dienstvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung Regelungen zur Absenkung der Zuwendung getroffen, beziehen sich diese auf das Volumen der Jahressonderzahlung in § 19 BAT-KF/MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung.

#### 2. Abschnitt Überleitungsregelungen

##### § 2

##### Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

(4) Für die Eingruppierung der Mitarbeitenden wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe einer Entgeltgruppe nach der Anlage 1 bzw. Anlage 2 zugeordnet. Abweichend von Satz 1 gilt für Ärztinnen/Ärzte und Zahnärztinnen/Zahnärzte die Anlage 6 und 7 BAT-KF. Satz 1 sowie §§ 3 und 4 gelten nicht für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarkt-politischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen.

(5) Mitarbeitende, die im Juli 2007 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeitsrechts die Voraussetzungen für

einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Juni 2007 höhergruppiert worden.

(6) Mitarbeitenden, die im Juli 2007 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeitsrechts in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Juni 2007 herabgruppiert worden.

#### § 3 Vergleichsentgelt

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des BAT-KF/MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung wird für die Mitarbeitenden nach § 1 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Juni 2007 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 6 gebildet.

(2) Bei Mitarbeitenden aus dem Geltungsbereich des BAT-KF setzt sich das Vergleichsentgelt aus der Grundvergütung, der allgemeinen Zulage, den Funktionszulagen<sup>1</sup>, die nach dem 30. Juni 2007 nicht mehr vorgesehen sind, dem Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 und bei Mitarbeitenden in besonderen Arbeitsbereichen (BA-Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF) auch aus einer zustehenden Ausgleichszulage (nach ARR vom 5. Oktober 2001. Übergangsbestimmungen (KABl. der EKvW 2001 S. 396, 2002 S. 167) und einer eventuell gezahlten Leistungszulage nach Anmerkung 1 dieses Vergütungsgruppenplans zusammen. Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zu Grunde gelegt; findet der BAT-KF am 1. Juli 2007 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlages in das Vergleichsentgelt ein.

(3) Bei Mitarbeitenden aus dem Geltungsbereich des MTArb-KF wird der Monatstabellenlohn und eventuelle Funktionszulagen<sup>1</sup> als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt.

(4) Mitarbeitende, die im Juli 2007 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Stufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Juni 2007 erfolgt.

(5) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitmitarbeitenden bestimmt.

##### Protokollerklärung zu Absatz 5:

1. Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitmitarbeitenden ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeiträtierlich berechnet. Diese zeiträtierliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrag unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 2 BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung. Neue Ansprüche entstehen hierdurch nicht.

1 z. B. Anmerkung der Berufsgruppe 1.4 im Allgemeinen Entgeltgruppenplan

(6) Für Mitarbeitende, die nicht für alle Tage im Juni 2007 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschn. A Abs. 3 Unterabs. 5 und Abschn. B Abs. 3 Unterabs. 4 BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung bzw. der entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter werden die Mitarbeitenden für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. Juni 2007 die Arbeit wieder aufgenommen.

#### § 4

##### Stufenzuordnung der Angestellten

(1) Mitarbeitende aus dem Geltungsbereich des BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 2 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. Zum 1. Oktober 2007 steigen diese Mitarbeitenden in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des BAT-KF.

(2) Werden Mitarbeitende vor dem 1. Oktober 2007 höhergruppiert (nach § 6 Abs. 1 und 2, § 7 Abs. 3 Buchst. a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des BAT-KF. In den Fällen des Satzes 1 gilt § 14 Abs. 4 Satz 2 BAT-KF entsprechend. Werden Mitarbeitende vor dem 1. Oktober 2007 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei einer Herabgruppierung im Juni 2007 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3.

(3) Ist bei Mitarbeitenden, deren Eingruppierung sich nach dem Entgeltgruppenplan für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 2 zum BAT-KF/MTArb-KF) richtet, das Vergleichsentgelt niedriger als das Entgelt der Stufe 3, entspricht es aber mindestens dem Mittelwert aus den Beträgen der Stufen 2 und 3 und ist die/der Mitarbeitende am Stichtag mindestens drei Jahre in einem Arbeitsverhältnis bei dem selben Arbeitgeber beschäftigt, wird sie/er abweichend von Absatz 1 zum 1. Juli 2007 der Stufe 3 zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des BAT-KF.

(4) Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 2 bestimmten Entgeltgruppe, werden Mitarbeitende abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Werden Mitarbeitende aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend.

Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vohundertersatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(5) Mitarbeitende, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Entgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des BAT-KF. Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeitende, denen am 30. Juni 2007 eine im allgemeinen Vergütungsgruppenplan (Anlage 1a zum BAT-KF) durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe Vb BAT-KF mit Aufstieg nach IVb und IVa abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

##### Protokollerklärungen zu §§ 4 und 6:

Für die Überleitung in die Entgeltgruppe 8a gemäß Anlage 2 BAT-KF gilt für übergeleitete Mitarbeitende

- der Vergütungsgruppe Kr. V vier Jahre, Kr. Va zwei Jahre Kr. VI
- der Vergütungsgruppe Kr. Va drei Jahre Kr. VI
- der Vergütungsgruppe Kr. Va fünf Jahre Kr. VI
- der Vergütungsgruppe Kr. V sechs Jahre Kr. VI

mit Ortszuschlag der Stufe 2 Folgendes:

1. Zunächst erfolgt die Überleitung nach den allgemeinen Grundsätzen.
2. Die Verweildauer in Stufe 3 wird von drei Jahren auf zwei Jahre verkürzt.
3. Der Tabellenwert der Stufe 4 wird nach der Überleitung um 100 Euro erhöht.

#### § 5

##### Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

(1) Mitarbeitende aus dem Geltungsbereich des MTArb-KF werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach § 6 MTArb-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung der Stufe der gemäß § 2 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle des MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; Stufe 1 ist hierbei ausnahmslos mit einem Jahr zu berücksichtigen. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung.

(2) § 4 Abs. 4 und Abs. 5 Satz 1 und 2 gilt für Mitarbeitende gemäß Absatz 1 entsprechend.

(3) Ist das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 niedriger als das Vergleichsentgelt, werden Mitarbeitende einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. Der Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe findet zu dem Zeitpunkt statt, zu dem sie gemäß Absatz 1 Satz 1 die Voraussetzungen für diesen Stufenaufstieg auf Grund der Beschäftigungszeit erfüllt haben.

(4) Werden Mitarbeitende während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fas-

sung. <sup>2</sup>§ 14 Abs. 4 Satz 2 MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung gilt entsprechend. <sup>3</sup>Werden Mitarbeitende während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe herabgruppiert, erfolgt die Stufenzuordnung in der niedrigeren Entgeltgruppe, als sei die niedrigere Eingruppierung bereits im Juni 2007 erfolgt; der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach Absatz 3 Satz 2, ansonsten nach Absatz 1 Satz 2.

### 3. Abschnitt Besitzstandsregelungen

#### § 6 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

(1) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeitende, die am 1. Juli 2007 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeitsrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit mindestens zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des BAT-KF eingruppiert. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Mitarbeitenden aus der Vergütungsgruppe VIII BAT-KF mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII BAT-KF übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Mitarbeitenden aus der Vergütungsgruppe VIb BAT-KF mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc BAT-KF übergeleitet worden sind. <sup>3</sup>Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

<sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 2 Abs. 2. <sup>5</sup>Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Oktober 2007, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 4 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des BAT-KF in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleiteten Mitarbeitenden, die am 1. Juli 2007 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeitsrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit mindestens zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. Juli 2007 und dem 30. September 2007 höhergruppiert wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 3) nach der Vergütung aufgrund der Höher-

gruppierung bestimmt hätte. <sup>2</sup>Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

(3) Die Absätze 1 und 2 finden auf übergeleitete Mitarbeitende, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung) richtet, keine Anwendung.

#### § 7 Vergütungsgruppenzulagen

(1) Mitarbeitende, denen am 30. Juni 2007 nach der Vergütungsordnung zum BAT-KF eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

(2) <sup>1</sup>Mitarbeitende, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. Juni 2007 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. <sup>2</sup>Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 30. Juni 2007 zugestanden hätte. <sup>3</sup>Voraussetzung ist, dass

- am 1. Juli 2007 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23b Abschn. B BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung mindestens zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegenstanden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(3) <sup>1</sup>Für Mitarbeitende, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. Juni 2007 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

- a) <sup>1</sup>In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeitende, die den Fallgruppenaufstieg am 30. Juni 2007 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des BAT-KF eingruppiert; § 6 Abs. 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. <sup>2</sup>Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
- b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 30. Juni 2007 bereits

erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Juli 2007 mindestens die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

(4) Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchst. b wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vohundertsatz.

## § 8

### Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

Mitarbeitende, denen am 30. Juni 2007 eine Zulage nach § 24 BAT-KF oder § 9 MTArb-KF in den bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassungen zusteht, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 30. September 2007 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2007 die Regelungen des BAT-KF/MTArb-KF über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. Für eine vor dem 1. Juli 2007 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 30. Juni 2007 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 bzw. 2 BAT-KF oder § 9 MTArb-KF in den bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassungen noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.

## § 9

### Beschäftigungszeit

(1) Für die Dauer des über den 30. Juni 2007 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Juli 2007 nach Maßgabe der jeweiligen Arbeitsrechtsregelungen anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne der Beschäftigungszeit BAT-KF/MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung berücksichtigt.

(2) Für die Anwendung des § 22 BAT-KF/MTArb-KF werden die bis zum 30. Juni 2007 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe

- des BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung anerkannte Dienstzeit,
- des MTArb-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung anerkannte Jubiläumszeit

sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 33 Abs. 5 BAT-KF/MTArb-KF berücksichtigt.

## § 10

### Abgeltung

Durch Vereinbarungen mit der/dem Mitarbeitenden können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausge-

nommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert bzw. abgefunden werden.

## § 11

### Mitarbeitende nach Anlage 6 BAT-KF

Die Überleitung der vorhandenen Ärztinnen/Ärzte und Zahnärztinnen/Zahnärzte an Krankenhäusern richtet sich ausschließlich nach der Anlage 7 zum BAT-KF (TVÜ-Ärzte-KF). §§ 1 bis 10 finden keine Anwendung.

## § 12

### Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Bezüge im Sinne des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT-KF und § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 MTArb-KF in den bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassungen für Arbeitsleistungen bis zum 30. Juni 2007 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. Juni 2007 beendet worden wäre.

## 4. Abschnitt

## § 13

### Einmalzahlungen

(1) Die von § 1 Abs. 1 und 2 erfassten Mitarbeitenden erhalten für das Jahr 2007 eine Einmalzahlung in Höhe von 900 Euro, die in zwei Teilbeträgen in Höhe von jeweils 450 Euro mit den Bezügen für die Monate Juli und Oktober ausgezahlt wird.

(2) Der Anspruch auf die Teilbeträge nach Absatz 1 besteht, wenn die/der Mitarbeitende an mindestens einem Tag des jeweiligen Fälligkeitsmonats Anspruch auf Bezüge (Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall) hat; dies gilt auch für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wird. Die jeweiligen Teilbeträge werden auch gezahlt, wenn eine Mitarbeitende wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes in dem jeweiligen Fälligkeitsmonat keine Bezüge erhalten hat.

(3) § 18 BAT-KF/MTArb-KF findet entsprechend Anwendung. Maßgebend sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Juli bzw. 1. Oktober.

(4) Die Einmalzahlungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

(5) Praktikanten nach der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO) und Auszubildende nach der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchO) und der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden (AzubiO) erhalten für das Jahr 2007 eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro, die in zwei Teilbeträgen in Höhe von jeweils 150 Euro mit den Bezügen für die Monate Juli und Oktober ausgezahlt wird. Die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

## Anlage 1

## Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15 Ü	I	–
15	Ia Ia nach Aufstieg aus Ib Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia (keine Stufe 6)	–
14	Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus II II mit ausstehendem Aufstieg nach Ib	–
13	II ohne Aufstieg nach Ib	–
12	II nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach II	–
11	III ohne Aufstieg nach II III nach Aufstieg aus IVa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	–
10	IVa ohne Aufstieg nach III IVa nach Aufstieg aus IVb IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa Vb in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zur Stufe 1)	–
9	IVb ohne Aufstieg nach IV a IV b nach Aufstieg Vb Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6) Vb nach Aufstieg Vc (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6) Vb nach Aufstieg aus VIb (nur Lehrkräfte) (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
8	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb Vc nach Aufstieg aus Vib	8a 8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a 8 nach Aufstieg aus 7 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 8 und 8a
7	–	7a 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a 7 nach Aufstieg aus 6 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a
6	VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vb (nur Lehrkräfte) VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc VIb nach Aufstieg aus VII	6a 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a 6 nach Aufstieg aus 5 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b VII ohne Aufstieg nach VIb VII nach Aufstieg aus VIII	5a 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a 5 nach Aufstieg aus 4 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a
4	–	4a 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a 4 nach Aufstieg aus 3 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
3	VIII nach Aufstieg aus IXa	3a
	VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a
2Ü	–	2a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a 2 nach Aufstieg aus 1

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
2Ü (Forts.)	–	1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2 a
2	IXa IX mit ausstehendem Aufstieg nach IX a oder VIII IX nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) X (keine Stufe 6) <b>BA 2</b>	1 a (keine Stufe 6) 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1 a (keine Stufe 6)
1	<b>BA 1</b>	–

Anlage 2

KR Anwendungstabelle

Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle	Entgeltgruppe KR	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR/ KR-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 12	12a	XII mit Aufstieg nach XIII	–	–	3.200	3.550 <small>nach 2 J. St. 3</small>	4.000 <small>nach 3 J. St. 4</small>	4.200
EG 11	11b	XI mit Aufstieg XII	–	–	–	3.200	3.635	3.835
	11a	X mit Aufstieg nach XI	–	–	2.900	3.200 <small>nach 2 J. St. 3</small>	3.635 <small>nach 3 J. St. 4</small>	–
EG 10	10a	IX mit Aufstieg nach X	–	–	2.800	3.000 <small>nach 2 J. St. 3</small>	3.380 <small>nach 3 J. St. 4</small>	–
EG 9, EG 9b	9d	VIII mit Aufstieg nach IX	–	–	2.730	2.980 <small>nach 4 J. St. 3</small>	3.180 <small>nach 2 J. St. 4</small>	–
	9c	VII mit Aufstieg nach VIII	–	–	2.650	2.840 <small>nach 5 J. St. 3</small>	3.020 <small>nach 5 J. St. 4</small>	–
	9b	VI mit Aufstieg nach VII	–	–	2.410	2.730 <small>nach 5 J. St. 3</small>	2.840 <small>nach 5 J. St. 4</small>	–
		VII ohne Aufstieg	–	–	–	–	–	–
9a	VI ohne Aufstieg	–	–	2.410	2.495 <small>nach 5 J. St. 3</small>	2.650 <small>nach 5 J. St. 4</small>	–	
EG 7, EG 8, EG 9b	8a	Va mit Aufstieg nach VI	–	–	–	–	–	–
		V mit Aufstieg nach Va und VI	–	2.130	2.240	2.330	2.495	2.650
		V mit Aufstieg nach VI	2.000	–	–	–	–	–
EG 7, EG 8	7a	V mit Aufstieg nach Va	–	–	–	–	–	–
		IV mit Aufstieg nach V und Va	1.850	2.000	2.130	2.330	2.430	2.533
		IV mit Aufstieg nach V	–	–	–	–	–	–
EG 4, EG 6	4a	II mit Aufstieg nach III und IV	1.652	1.780	1.900	2.155	2.220	2.340
		III mit Aufstieg nach IV	–	–	–	–	–	–
EG 3, EG 4	3a	I mit Aufstieg nach II	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	2.081

**Artikel 4****Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchO),**

der

**Ordnung für die Ausbildungsvergütung der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchVergO 2003)**

und der

**Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden (AzubiO)****§ 1****Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchO)**

In § 10 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig. Die Abschlussprämie wird nicht gezahlt, wenn die Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abgeschlossen wird. Im Einzelfall kann der Auszubildende dennoch eine Abschlussprämie zahlen.“

**§ 2****Änderung der****Ordnung für die Ausbildungsvergütung der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchVergO 2003)**

§ 2 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die monatliche Ausbildungsvergütung gemäß § 10 Abs. 1 der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe beträgt

- a) für die Schülerin/den Schüler in der Krankenpflege und in der Kinderkrankenpflege sowie die Hebammenschülerin und den Schüler in der Entbindungspflege

im ersten Ausbildungsjahr	737 €
im zweiten Ausbildungsjahr	797 €
im dritten Ausbildungsjahr	896 €

- b) für die Schülerin und den Schüler in der Krankenpflegehilfe 670 €.“

**§ 3****Änderung der****Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden (AzubiO)**

In § 8 wird folgender Absatz 5 angefügt:

„Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig. Die Abschlussprämie wird nicht gezahlt, wenn die Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abgeschlossen wird. Im Einzelfall kann der Auszubildende dennoch eine Abschlussprämie zahlen.“

**Artikel 5****Änderung der****Ordnung für den Dienst der Küster in Rheinland, Westfalen und Lippe (Küsterordnung – KüsterO –)****§ 1****Änderung der****Ordnung für den Dienst der Küster in Rheinland, Westfalen und Lippe (Küsterordnung – KüsterO –)**

§ 4 der Küsterordnung wird wie folgt geändert:

- In den Absätzen 1 und 2 wird jeweils die Angabe „§ 15“ durch die Angabe „§ 6“ ersetzt.
- In Absatz 2 Satz 1 werden die Worte „hauptberuflichen“ und „einschließlich einer angemessenen Zeit für Arbeitsbereitschaft“ gestrichen
- In Absatz 2 Satz 3 wird das Wort „Arbeitsbereitschaft“ ersetzt durch das Wort „Verfügungszeit“.
- In Absatz 2 Satz 4 wird die Angabe „§ 565 b“ ersetzt durch die Angabe „§ 576“.
- Absatz 3 erhält folgende Fassung:  
„Für Küster, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
  - Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
  - Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
  - Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 BAT-KF nicht überschreiten.

- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.“
6. Absatz 5 erhält folgende Fassung:  
„§ 8 Abs. 1 Buchst. a und c bis f BAT-KF finden keine Anwendung.“

**Artikel 6  
Inkrafttreten  
Außerkräfttreten**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2007 in Kraft. Abweichend hiervon tritt Artikel 4 am

1. August 2007 in Kraft.

Gleichzeitig treten außer Kraft:

- die Ordnung über die Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrages in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Dezember 2001
- Anlage 4 zum Bundes-Angestelltentarifvertrag zu § 15 Abs. 5)
- die Ordnung für die Vergütung der kirchlichen Angestellten ab 2003 vom 26. März 2003

- die Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Angestellten vom 17. Juni 1992
- die Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 12. Oktober 1973
- die Ordnung über Zulagen an kirchliche Angestellte vom 11. April 1991
- Ordnung über die Anwendung des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Dezember 2001
- Anlage 3 zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter zu § 15 Abs. 5
- Ordnung für den Lohn der kirchlichen Arbeiterinnen und Arbeiter ab 2003 vom 26. März 2003
- Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Arbeiter vom 17. Juni 1992
- Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 24. Februar 1993

Dortmund, 21. November 2007

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische  
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende  
Kleingünther

**H 21098 Streifbandzeitung**

**Gebühr bezahlt**

**Herausgeber:** Evangelische Kirche von Westfalen, Landeskirchenamt, Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld  
**Postadresse:** Postfach 10 10 51, 33510 Bielefeld  
Telefon: (05 21) 594-0, Fax: (05 21) 594129; E-Mail: Amtsblatt@lka.ekvw.de  
Konto-Nr. 2000043012 bei der KD-Bank e.G. Münster (BLZ 350 601 90)

**Redaktion:** Herr Huget, Telefon: (05 21) 594-213, E-Mail: Reinhold.Huget@lka.ekvw.de  
Frau Barthel, Telefon: (05 21) 594-319, E-Mail: Kerstin.Barthel@lka.ekvw.de

**Abonnentenverwaltung:** Frau Barthel, Telefon: (05 21) 594-319, E-Mail: Amtsblatt@lka.ekvw.de

**Herstellung:** Graphischer Betrieb Giesecking GmbH & Co. KG, Deckertstraße 30, 33617 Bielefeld

Der **Jahresabonnementspreis** beträgt 25 € (inklusive Versandkosten); der **Einzelpreis** beträgt 2,50 € (inklusive Versandkosten).

Die **Archiv CD-ROM** 1999 bis 2006 ist für Abonnenten kostenlos, für Nichtabonnenten beträgt der **Einzelpreis** 3 € (zzgl. 3 € Verpackungs- und Versandkosten).

Die **Kündigung** des Jahresabonnements muss schriftlich an das Landeskirchenamt bis zum 15. November eines Jahres mit Wirkung zum Ende des Kalenderjahres erfolgen.

**Erscheinungsweise:** i.d.R. monatlich