

Gesetz- und Verordnungsblatt der Lippischen Landeskirche

Band 14

Detmold, 15. Dezember 2007

Nr. 3

Inhalt:

Neuordnung bzw. Änderung des BAT-KF / MTArb-KF

- I. **Beschluss**
der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission für Rheinland-Westfalen-Lippe
zur beantragten Arbeitsrechtsregelung
Neuordnung bzw. Änderung des BAT-KF / MTArb-KF
vom 22. Oktober 2007 68
- II. **Anlage 1**
Redaktionelle Anpassungen der Arbeitsrechtsregelung
zur Neufassung des BAT-KF / MTArb-KF und
Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF / MTArb-KF
vom 22. Oktober 2007 68
- III. **Anlage 2**
Arbeitsrechtsregelung zur
Ergänzung der Übergangsregelungen
im Zuge der Neufassung des BAT-KF und des MTArb-KF
vom 21. November 2007 74
- IV. **Anlage 3**
Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF)
vom 22. Oktober 2007 75

I.**Beschluss**

**der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission
für Rheinland-Westfalen-Lippe
zur beantragten Arbeitsrechtsregelung
Neuordnung bzw. Änderung
des BAT-KF / MTArb-KF
vom 22. Oktober 2007**

Aufgrund der Anrufung durch Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission für Rheinland-Westfalen-Lippe gemäß § 15 Abs. 5 ARRGG 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 ARRGG 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 4 Jahren - zu überprüfen und sie gegebenenfalls strukturell, auch hinsichtlich des Tabellenwerkes, abzuändern oder zu ergänzen.“

Düsseldorf, 22. Oktober 2007

**Arbeitsrechtliche Schiedskommission
für Rheinland-Westfalen-Lippe**
Der Vorsitzende

II.**Anlage 1**

**Redaktionelle Anpassungen
der Arbeitsrechtsregelung
zur Neufassung des BAT-KF / MTArb-KF
und Übergangsregelungen im Zuge der
Neufassung des BAT-KF / 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 In-Kraft-Tretens und des Außer-Kraft-Tretens

Die in den einzelnen Artikeln getroffenen Regelungen zum In-Kraft-Treten und Außer-Kraft-Treten werden in einem neuen Artikel 6 mit folgendem Wortlaut zusammengefasst:

„Artikel 6 In-Kraft-Treten Außer-Kraft-Treten

(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 S. 2 werden nach den Wörtern „Kinder- und Jugendhilfe“ die Wörter „sowie Behindertenhilfe“ eingefügt.
 - Die Absatzbezeichnung „(8)“ wird durch „(7)“ ersetzt.
 - Im neuen Abs. 7 wird die Angabe „Abs. 7“ durch die Angabe „Abs. 6“ ersetzt.
3. § 7 wird wie folgt geändert:
 - In Abs. 6 S. 1 werden die Wörter „die der Angestellte“ durch die Wörter „die die oder der Mitarbeitende“ ersetzt.
 - In Abs. 6 S. 3 wird das Wort „Angestellte“ durch das Wort „Mitarbeitenden“ ersetzt.
4. § 8 Abs. 1 S. 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 S. 1 wird die Angabe „§ 16 Abs. 3 S. 1“ durch die Angabe „§ 13 Abs. 3 S. 1“ ersetzt und in Buchst. b nach der Angabe „§ 21“ die Angabe „oder § 37“ eingefügt.

- In Abs. 4 S. 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 S. 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 S. 1 wird die Zahl „3“ durch die Zahl „2“ ersetzt.
9. § 20 wird wie folgt geändert:
- In Abs. 1 S. 3 wird hinter dem Wort „gezahlt“ das Wort „und“ eingefügt.
 - In Abs. 6 S. 1 wird nach der Angabe „§ 21“ die Angabe „oder § 37“ eingefügt.
 - In Abs. 6 S. 2 wird das Wort „vorübergehenden“ durch das Wort „vorhergehenden“ ersetzt.
10. In § 22 wird folgender S. 2 angefügt:
„§ 25 Abs. 1 S. 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 „Abs.“ durch die Angabe „Abs. 1 Unterabs. 1“ ersetzt.
14. § 28 wird wie folgt geändert:
- In Abs. 1 S. 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 Abs. 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 S. 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 Abs. 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 Abs. werden Abs. 3 bis 5

17. § 40 wird wie folgt geändert:

- In Abs. 1 S. 1 wird nach dem Wort „Satz“ die Zahl „1“ eingefügt.
- In Abs. 3 S. 4 wird nach der Angabe „§ 25 Abs. 1 S. 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

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.

In Anmerkung 1 der Berufsgruppe 2.42 - Mitarbeiterinnen in Heimen der Gefährdetenhilfe - wird das Wort „Pflegepersonal-Vergütungsgruppenplan“ durch das Wort „Pflegepersonalentgeltgruppenplan“ ersetzt.

Der Eingangssatz der Gliederungsnummer 3. Gesundheitsdienst erhält folgende Fassung:

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

C Pflegedienst-Entgeltgruppenplan

In der Überschrift wird die Abkürzung „PVGP.BAT-KF“ durch die Abkürzung „PEGP.BAT-KF“ ersetzt.

In S. 2 der Vorbemerkungen zu Abschnitt B werden die Wörter „unter die Sonderregelungen 2b 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

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

EG 2Ü

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1.503	1.670	1.730	1.810	1.865	1.906

EG 15Ü

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
4.330	4.805	5.255	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 Entgelttabelle 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 Evangelische Kirche in Deutschland nach § 9 Buchstabe b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelische Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der Evangelische Kirche in Deutschland“ 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 S. 2 wird vor dem Wort „einen“ das Wort „eine/“ eingefügt.
- In § 5 Abs. 3 S. 7 wird im Klammerzusatz die Angabe „§ 8“ durch die Angabe „§ 7“ ersetzt.
- § 6 wird wie folgt geändert:
 - In Abs. 3 S. 3 wird im Klammerzusatz die Angabe „§ 7“ gestrichen.
 - In Abs. 11 S. 1 wird im Klammerzusatz die Angabe „§ 11“ durch die Angabe „§ 10“ ersetzt.
- In der Protokollerklärung zu Abschnitt II wird der Klammerzusatz „(§ 6 Abs. 6 und 7)“ gestrichen.
- In § 14 Abs. 1 S. 2 wird vor dem Wort „er“ das Wort „sie/“ eingefügt.
- Die Paragrafenzählung „§ 27 - Zusatzurlaub“ wird ersetzt durch „§ 26 - Zusatzurlaub“.

11. In § 26 (neu) Abs. 4 S. 4 wird die Angabe „§ 26“ durch die Angabe „§ 25“ ersetzt.
12. § 31 wird wie folgt geändert:
 - In Abs. 2 S. 1 werden die Wörter „und unter die Regelungen des Tarifgebietes West fallen“ gestrichen.
 - In Abs. 2 S. 2 wird die Angabe „31. Oktober 2006“ durch die Angabe „30. Juni 2007“ ersetzt.
 - Es wird folgender Abs. 4 angefügt
 - „(4) Als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gilt insbesondere der Austritt aus der evangelischen Kirche.“
13. 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

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

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

- In § 2 Abs. 1 S. 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 „Abs. 2 bis 7“ durch die Angabe „Abs. 2 bis 6“ ersetzt.
 - In Abs. 2 S. 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 S. 2 erhält folgende Fassung:
„In den Fällen des Satzes 1 gilt § 14 Abs. 4 S. 2 BAT-KF entsprechend.“
 4. In § 4 Abs. 2 S. 3 wird die Angabe „Dezember 2006“ durch die Angabe „Juni 2007“ ersetzt.
 5. In § 5 Abs. 4 S. 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 Abs. 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 Paragrafenbezeichnung „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 Abs. 1 und 2 wird jeweils die Angabe „§ 15“ durch die Angabe „§ 6“ ersetzt.
2. In Abs. 2 S. 1 werden die Worte „hauptberuflichen“ und „einschließlich einer angemessenen Zeit für Arbeitsbereitschaft“ gestrichen.
3. In Abs. 2 S. 3 wird das Wort „Arbeitsbereitschaft“ ersetzt durch das Wort „Verfügungszeit“.
4. In Abs. 2 S. 4 wird die Angabe „§ 565b“ ersetzt durch die Angabe „§ 576“.
5. Abs. 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. Abs. 5 erhält folgende Fassung:
„§ 8 Abs. 1 Buchst. a und c bis f BAT-KF finden keine Anwendung.“ “

Düsseldorf, 21. November 2007

Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission
Der Vorsitzende

III.**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 gem. 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 Übergangsregelungen 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 Jubiläumszuwendungen 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 Rationalisie-

runngssicherungsordnung 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 Geburtstermin 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.

Düsseldorf, 21. November 2007

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**
Der Vorsitzende

IV.**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**

**in der Fassung
der redaktionellen Überarbeitung
vom 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, 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 Jubiläumszuwendung
- § 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
(vom Abdruck wird abgesehen)
 - Anlage 7 TVÜ-Ärzte-KF
(vom Abdruck wird abgesehen)

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 Evangelische Kirche in Deutschland nach § 9 Buchst. b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelische Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der Evangelische Kirche in Deutschland“ 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 Chefärzte, 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) Pfarrerinnen / 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 auszuhändigen.

(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 / der 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, Personalgestellung

(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 Abs. 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) 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 S. 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 (Personalgestellung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt. Die Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes über Versetzung sind entsprechend anzuwenden.

Protokollerklärung zu Abs. 3:

Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung 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) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach dieser Arbeitsrechtsregelung ein Angebot dar, aus dem für die Mitarbeitenden kein individueller An-

spruch außer nach Abs. 4 abgeleitet, aber das durch Dienstvereinbarung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der mitarbeitervertretungsrechtlichen Möglichkeiten. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) 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).

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

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

(5) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsdienstvereinbarung geregelt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. 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) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr zu Grunde zu legen. Für Fehltage (Urlaub, unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsbefreiung nach § 28 oder anderen entsprechenden Regelungen) wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der / des Mitarbeitenden angerechnet. Ein Zeitguthaben bzw. eine Zeitunterschreitung von bis zu 100 Stunden wird in das nächste Kalenderjahr übertragen. Bei nicht vollbeschäftigten Mitarbeitenden ist die in S. 4 genannte Zahl entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeitenden zu kürzen. 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 Buchst. a) vergütet. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitguthaben ganz oder teilweise durch Entgelt nach S. 6 oder durch zusammenhängende Freizeit unter Fortzahlung dieser Bezüge auszugleichen.

(2) 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. Kann die Freistellung nach S. 1 aus betrieblichen / dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. 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 Abs. 2 S. 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) Ruhepausen können in Schichtbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. Die Zeit dieser Pausen wird als Arbeitszeit gerechnet. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Mitarbeitenden eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Die Ruhezeit kann um bis zu zwei Stunden verkürzt wer-

den, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von dreizehn Wochen ausgeglichen wird.

(4) 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. 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. Die 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. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung gezahlt. Die 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) In 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. In 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. Solche 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) Wenn 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.

In 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 Abs. 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 re-

gelmäßigen 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 Vortag angeordnet sind. Sie werden als Arbeitszeit im Sinne von § 6 Abs. 1 angerechnet. Im Übrigen wird der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 8 Abs. 1 S. 2 Buchst. a) gezahlt, soweit nicht § 8 S. 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 Teilzeitarbeitenden - je Stunde

a) für Überstunden		
in den Entgeltgruppen		
1 bis 9, S 1 bis S 7		30 v.H.,
in den Entgeltgruppen		
10 bis 15, 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 am 31. Dezember		
jeweils ab 6 Uhr		35 v.H.,
f) für Arbeit an Samstagen		
von 13 Uhr bis 21 Uhr, soweit diese		
nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder 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 S. 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag ge-

zahlt. Auf Wunsch der / des Mitarbeitenden können, soweit die betrieblichen / dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach S. 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vorhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Abs. 1 S. 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 Abs. 1 S. 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 Abs. 1 S. 2 Buchst. b und f beträgt für Mitarbeitende, die in Schicht- oder Wechselschicht arbeiten, der Zuschlag für Nachtarbeit EUR 1,28 und der für die Arbeit an Samstagen von 13 Uhr bis 21 Uhr EUR 0,64 je Stunde. Diese Beträge nehmen an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

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

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

(5) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach S. 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für 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 Abs. 1 bezahlt. Abs. 1 S. 4 gilt entsprechend. S. 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von S. 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird abweichend von den S. 2 und 3 für jede Stunde der

Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

(6) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. Leistet 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) Abweichend von Abs. 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) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
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.

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

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

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

§ 9 Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit 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. Die Teilzeitbeschäftigung nach S. 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 bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeitenden nach S. 1 Rechnung zu tragen.

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

Abschnitt III Eingruppierung und Entgelt und sonstige Leistungen

§ 10 Eingruppierung

(1) Die 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, Arbeitsmarkttinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen (Anlage 3). Mitarbeitende erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind.

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

Die 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.

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.

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

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

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

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

Protokollnotizen zu Abs. 2:

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der / des Mitarbeitenden, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschrittsreife 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 Unterabs. 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 Abs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 10 Abs. 2) und hat sie / er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie / 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 Abs. 4 S. 1 und 2 ergeben hätte.

§ 12 Tabellenentgelt

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

(2) Bei Einstellung werden die Mitarbeitenden der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 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. 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 Abs. 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) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). 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 Arbeitsrechts Regelung.

(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) Nach einem Jahr der Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe erhalten sie das Entgelt nach der Erfahrungsstufe 1. 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. Abs. 3 S. 2 bleibt unberührt.

(5) Für die Ermittlung der Zeiten nach den Abs. 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) 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. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. Die Maßnahmen nach S. 1 und 2 unterliegen dem Mitbestimmungsrecht nach § 38 Mitarbeitervertretungsgesetz. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.

Protokollerklärung zu Abs. 2 S. 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) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 13 Abs. 3 S. 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.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von S. 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind ungeschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. 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. Zeiten, in denen Mitarbeitende mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitmitarbeitenden beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

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

Protokollerklärung zu Abs. 4 S. 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

§ 15**Kinderzulage, Leistungsentgelt**

Mitarbeitende erhalten für jedes Kind, für das sie Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz oder nach dem Einkommensteuergesetz erhalten, eine monatliche Zulage in Höhe von EUR 90,57. 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) Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

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

- a) mit besonderer Gefährdung,
- b) mit extremer nicht Klima bedingter Hitzeentwicklung,
- c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
- d) mit besonders starker Strahlenexposition,
- e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

(3) Zuschläge nach Abs. 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 / einem Mitarbeitenden, die / der bei ihrer / 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 / Der Mitarbeitende soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines voll leistungsfähigen Mitarbeitenden erbringen kann.

(2) Ist nach Abs. 1 S. 1 eine geminderte Vergütung vereinbart worden, besteht bei Änderung der Leistungsfähigkeit für den Arbeitgeber und die / 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 erziehungsgeldunschäd-

liche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Abs. 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 Abs. 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 / dem Mitarbeitenden benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. Entgeltbestandteile, 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) 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 Abs. 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 (Jubiläumswendigung), § 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 de-

nen 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 Unterabs. 1 S. 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $1/65$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend 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 S. 2 unberücksichtigt. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die / 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 Abs. 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 S. 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 Abs. 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 Abs. 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 S. 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 Hinterbliebenenversorgung 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 S. 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 S. 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die / 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 S. 4 gilt entsprechend.

§ 23

Sterbegeld

Beim Tode von Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis zur Zeit des Todes nicht geruht hat, wird der Ehegattin / dem Ehegatten, der Lebenspartnerin / 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) Abs. 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 / die Mitarbeitende als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Abs. 1; § 5 BUrlG 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 Abs. 1 S. 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 Abs. 3 S. 1 oder Abs. 4 S. 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 Abs. 3 S. 1 oder Abs. 4 S. 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 Abs. 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 Abs. 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. S. 2 ist für Zusatzurlaub nach den Abs. 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. Bei Mitarbeitenden, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von S. 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen. § 25 Abs. 1 S. 3 gilt entsprechend.

(5) Im Übrigen gilt § 25 mit Ausnahme von Abs. 2 Buchst. b entsprechend.

Protokollnotiz zu den Abs. 1 und 2:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach S. 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 un- schädlich.

§ 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 Abs. 1 Unterabs. 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 Abs. 1 und 2 gilt als Unterbrechung der Tätigkeit, es sei denn, dass der Arbeitgeber in den Fällen des Abs. 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 Doppelbuchst. 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 / 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 S. 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 6 Monaten:
4 Wochen
zum Schluss eines Kalendermonats,
- von insgesamt mehr als 1 Jahr:
6 Wochen
zum Schluss eines Kalendermonats,
- von insgesamt mehr als 2 Jahren:
3 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- von insgesamt mehr als 3 Jahren:
4 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden 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 Abs. 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 / dem Mitarbeitenden vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Abs. 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 S. 1 und 2 sich ergebenden Entgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die / 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 Buchst. a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchst. 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 / dem Mitarbeitenden vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Abs. 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 S. 1 und 2 sich ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 14 Abs. 4 S. 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 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 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 / der Mitarbeitende innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids 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 / er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin / eines Amtsarztes oder einer / eines nach § 3 Abs. 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 / der Mitarbeitende, dessen Arbeitsverhältnis nach Abs. 1 Buchst. 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 (Abs. 5)

- von bis zu 1 Jahr:
1 Monat
zum Monatsschluss,
- von mehr als einem Jahr:
6 Wochen
zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- von mindestens 5 Jahren:
3 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- von mindestens 8 Jahren:
4 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- von mindestens 10 Jahren:
5 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- von mindestens 12 Jahren:
6 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(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 (Abs. 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 Abs. 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 Abs. 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VIII Besondere Vorschriften

§ 35 Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften

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

§ 36 Ausschlussfrist

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

§ 37 Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen

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. Die / Der Mitarbeitende kann bis zum 31. Dezember 2008 erklären, dass für sie / ihn der § 21 Anwendung finden soll.

§ 38 Mitarbeitende als Lehrkräfte

(1) Die folgenden Abs. gelten für Mitarbeitende als Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen) sowie an Fachhochschulen. 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. 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) Die §§ 6 bis 10 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

(4) Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Für

eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. 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) § 6 Abs. 4 S. 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. Dieses Wochenende wird als ein dienstfreier Werktag gerechnet.

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

(3) Anstelle der Zeitzuschläge nach § 8 Abs.1 S. 2 Buchst. 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. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, so beträgt die Arbeitsbefreiung für jedes volle Vierteljahr, in dem das Arbeitsverhältnis besteht, einen Arbeitstag. Die Arbeitsbefreiung ist möglichst zusammenhängend während einer Zeit zu gewähren, in der die Verhältnisse es gestatten. § 25 Abs.1 S. 4 sowie Abs. 2 Buchst. a BAT-KF finden entsprechende Anwendung.

§ 41

Mitarbeitende, die Freizeiten durchführen

(1) Diese Regelungen gelten für Mitarbeitende, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder besonderer Regelung Freizeiten durchführen. 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 Abs. 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****Berufsgruppen****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 Krafffahrerinnen
- 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 vor übergehend auszuübende 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 Buchst. 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 Bildungsarbeit¹**

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgelt- gruppe
1.	Erzieherinnen mit entsprechender Tätigkeit in Häusern der offenen Tür ^{2, 3, 4}	8
2.	Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit ^{2, 3}	9
3.	Sozialarbeiterinnen / Sozialpädagoginnen in der Gemeinde- und Jugendarbeit ^{3, 5}	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 ^{2, 5, 6}	10
5.	Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit abgeschlossener Aufbauausbildung und entsprechender Tätigkeit	10
6.	Gemeindepädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit ⁷	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 ^{3, 5}	10
8.	Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit abgeschlossener Aufbauausbildung und Gemeindepädagoginnen sowie Sozialarbeiterinnen / Sozialpädagoginnen ^{5, 7} a) als Leiterinnen der Jugendarbeit des Kirchenkreises oder im überregionalen Dienst einer landeskirchlichen Dienststelle b) als ständige Vertreterinnen des Synodaljugendpfarrers	10

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgelt- gruppe
9.	Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit abgeschlossener Aufbauausbildung und Gemeindepädagoginnen sowie Sozialarbeiterinnen / Sozialpädagoginnen ^{5, 7} 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

Anmerkungen:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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
- 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.
 - Arbeiten mehrerer Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe 9 koordiniert.
- 7 Gemeindepädagoginnen sind Mitarbeiterinnen mit entsprechender Ausbildung, die jeweils durch die Evangelische Kirche im Rheinland, die Evangelische Kirche von Westfalen oder die Lippische Landeskirche die Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagogin erhalten haben.

1.3 Kirchenmusikerinnen

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgelt- gruppe
1.	Kirchenmusikerinnen ohne Befähigungsnachweis	2
2.	Kirchenmusikerinnen mit Befähigungsnachweis ¹	3
3.	Kirchenmusikerinnen mit der Kleinen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (C-Kirchenmusikerinnen) in C-Kirchenmusikerinnenstellen ^{1,2}	6
4.	Kirchenmusikerinnen mit der Mittleren Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (B-Kirchenmusikerin) in B- oder A-Kirchenmusikerinnenstellen ³	9
5.	Kirchenmusikerinnen mit der Mittleren Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (B-Kirchenmusikerin) bei hervorragenden Leistungen in B-Kirchenmusikerinnenstellen mit großem Arbeitsumfang und besonderer Bedeutung ⁴	10

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgelt- gruppe
6.	Kirchenmusikerinnen mit der Großen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (A-Kirchenmusikerin) in B-Kirchenmusikerinnenstellen ³	10
7.	Kirchenmusikerinnen mit der Großen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (A-Kirchenmusikerin) in A-Kirchenmusikerinnenstellen ³	11
8.	Kirchenmusikerinnen mit der Großen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (A-Kirchenmusikerin) bei hervorragenden Leistungen in A-Kirchenmusikerinnenstellen mit großem Arbeitsumfang und besonderer Bedeutung ⁴	12

Anmerkungen:

- Hat die Kirchenmusikerin lediglich für den Bereich der Vokalchorleitertätigkeit, der Posaenchorleitertätigkeit 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.
- 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.
- 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 S. 1 eingruppiert war.
- 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.

1.4 Mitarbeiterinnen in Gemeindepflege- und Diakoniestationen

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
1.	Gemeineschwesternhelferinnen mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung 1, 2	3
2.	Gemeineschwesternhelferinnen mit einer Ausbildung als Krankenpflegehelferin oder mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung als Altenpflegehelferin 1, 2, 3	5
3.	Gemeineschwestern mit einer Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerin oder als Altenpflegerin mit staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung 1, 2, 3	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 1, 2, 4	8
5.	Leiterinnen von Diakoniestationen mit einer Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerin oder als Altenpflegerin mit staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung, denen indestens drei Vollzeitpflegekräfte ständig unterstellt sind 1, 2, 4	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 1, 2, 4	9
7.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen von Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 8 1, 2, 4	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 1, 2, 4, 5	9
9.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen von Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 10 1, 2, 5	9

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
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 1, 2, 4, 5	10

Anmerkungen:

1 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.

2 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 3 Stellen müssen durch Pflegekräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung besetzt sein, davon mindestens 1 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 Abs. 1 nicht erfüllen, sind Gemeindepflegestationen im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale.

3 Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallende Diakoninnen mit Anstellungsfähigkeit nach dem Diakonengesetz der Evangelischen Kirche der Union und Gemeindehelferinnen mit Anstellungsfähigkeit sowie jeweils mit staatlicher Erlaubnis als Gesundheits- und Krankenpflegerin oder staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung als Altenpflegerin sind in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert.

4 ...

5 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	Entgeltgruppe
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 Küsterinnen¹

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
1.	Küsterinnen	3
2.	Küsterinnen mit schwierigem oder umfangreichem Arbeitsbereich ²	5
3.	Küsterinnen, die sich durch besondere Schwierigkeit ihres Arbeitsbereiches aus der Fallgruppe 2 herausheben ³	6

Anmerkungen:

- 1 Als Küsterin im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale gelten auch Hausmeisterinnen, die nach ihrer Dienstanweisung regelmäßig die Aufgaben einer Küsterin bei Gottesdiensten und Amtshandlungen wahrnehmen.
- 2 Schwierige oder umfangreiche Arbeitsbereiche sind z.B.:
 - a) Kirchen und / oder Gemeindezentren mit insgesamt mindestens 600 Plätzen oder mit insgesamt mindestens 500 Plätzen und Außenanlagen von mindestens 2.500 qm,
 - b) Kirchen, die als häufig besuchte Baudenkmäler von historischer und / oder künstlerischer Bedeutung besonderer Pflege und Bedienung bedürfen,
 - 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).

- 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.

2. Erziehungs- und Sozialdienst**2.10 Pädagogische Mitarbeiterinnen in Kindertagesstätten^{1,2}**

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
1.	Mitarbeiterinnen als Ergänzungskräfte	3
2.	Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung als Ergänzungskräfte	3
3.	Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit in <ol style="list-style-type: none"> a) Integrationsgruppen mit einem Anteil von mindestens einem Drittel Behinderter^{3,4} b) Gruppen von Kindern mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten⁵ c) der alleinigen Betreuung von Gruppen in Randzeiten 	5
4.	Erzieherinnen als Ergänzungskräfte ^{6,7}	5
5.	Erzieherinnen als Gruppenleiterinnen oder als zusätzliche sozialpädagogische Fachkräfte ^{6,7,8}	6
6.	Erzieherinnen mit entsprechender Tätigkeit ^{6,7} <ol style="list-style-type: none"> a) in Integrationsgruppen mit einem Anteil von mindestens einem Drittel Behinderter^{3,4} b) in Gruppen von Kindern mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten⁵ c) in Tätigkeiten einer Facherzieherin mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben 	8
7.	Erzieherinnen in Schulkindergärten, Vorklassen und Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder ^{6,7,9}	8
8.	Heilpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit ¹⁰	8
9.	Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten ⁶	8
10.	Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit zwei Gruppen bestellt sind ^{6,12}	8

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
11.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit zwei Gruppen ^{6, 11}	9	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 ^{4, 5, 6, 11} b) Kindertagesstätten für Behinderte oder für Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit mindestens sechs Gruppen ^{4, 5, 6, 11}	10
12.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit drei Gruppen bestellt sind ^{6, 11}	9	21.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit sechs oder sieben Gruppen ^{6, 11}	10
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 ^{4, 5, 6, 11}	9	22.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit mindestens acht Gruppen bestellt sind ^{6, 11}	10
14.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit drei Gruppen ^{6, 11}	9	23.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit mindestens acht Gruppen ^{6, 11}	11
15.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte oder für Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ^{4, 5, 6, 11}	10	24.	Fachberaterinnen für Kindertagesstätten	11
16.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit vier oder fünf Gruppen ^{6, 11}	10	<u>Anmerkungen:</u>		
17.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit vier oder fünf Gruppen bestellt sind ^{6, 11}	9	1	Nichtpädagogische Mitarbeiterinnen in Kindertagesstätten sind nach den für sie maßgeblichen Berufsgruppen (z.B. 4.5 - Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft -) eingruppiert.	
18.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit sechs oder sieben Gruppen bestellt sind ^{6, 11}	10	2	Kindertagesstätten im Sinne dieser Berufsgruppe sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.	
19.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte oder für Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit drei Gruppen ^{4, 5, 6, 11}	10	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 oder üblichen pädagogischen Mitteln zu einem normalen Sozialverhalten und einer entsprechenden Persönlichkeitsentwicklung nicht erzogen werden können.	

In Gruppen von Kindern mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten brauchen sich nicht ausschließlich Kinder der genannten Art zu befinden. Sie müssen jedoch im Durchschnitt überwiegen.

- 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.

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.

- 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.
- 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.
- 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.

- 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 Unterabs. 1 entsprechend.

2.11 Mitarbeiterinnen in der Erziehungshilfe ¹

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
1.	Mitarbeiterinnen in der Erziehungshilfe	2
2.	Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit	5
3.	Erzieherinnen in der Erziehungshilfe ³	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 ^{3, 5} b) als Heilpädagoginnen / Erzieherinnen mit abgeschlossener Zusatzausbildung in einer der Zusatzausbildung entsprechenden Tätigkeit ^{2, 3, 4}	8
5.	Sozialpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit ⁸	9
6.	Sozialpädagoginnen mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung in einer der Spezialausbildung entsprechenden Tätigkeit ^{6, 7}	10
7.	Sozialpädagoginnen, die die Arbeit mehrerer Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe 9 zu koordinieren haben ^{6, 8}	10
8.	Leiterinnen von Heimen der Erziehungshilfe ⁹	10
9.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Heimen der Erziehungshilfe mit mindestens fünf Einheiten ^{5, 9}	10
10.	Leiterinnen von Heimen der Erziehungshilfe mit mindestens fünf Einheiten ^{5, 9}	11

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgelt- gruppe
11.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Heimen der Erziehungshilfe mit mindestens 10 Einheiten ^{5,9}	11
12.	Leiterinnen von Heimen der Erziehungshilfe mit mindestens 10 Einheiten ^{5,9}	12

Anmerkungen:

- 1 Erziehungshilfe ist Hilfe im Sinne von § 27 ff. SGB VIII.
- 2 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.
- 3 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.
- 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 Einheiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Gruppen, sonstige betreute Wohnformen oder Tagesgruppen in denen mindestens drei Mitarbeiterinnen tätig sind.
- 6 a) 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.

- b) Werden ausnahmsweise Sozialarbeiterinnen in Tätigkeiten nach diesen Tätigkeitsmerkmalen beschäftigt, gilt Buchst. a) entsprechend.
- 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 S. 1 z.B. in Betracht:
 - a) heilpädagogische Ausbildung,
 - b) sozialtherapeutische Ausbildung,
 - c) sozialpsychiatrische Ausbildung.
- 8 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal ist auch eine Mitarbeiterin eingruppiert, die als Erziehungsleiterin tätig ist.
- 9 Als Leiterinnen von Heimen nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind eingruppiert:
 - a) Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachschulausbildung oder mit abgeschlossener Ausbildung als Diakonin nach dem Diakonengesetz oder als Gemeindehelferin nach der Gemeindehelferordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland oder als Gemeindehelferin oder Jugendsekretärin nach der VSBMO der Evangelischen Kirche von Westfalen und mit Zusatzausbildung für Heimleiter von mindestens 300 Unterrichtsstunden,
 - b) Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und 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 Voraussetzung der Zusatzausbildung nach Buchst. a nicht erfüllen, werden sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

Die S. 1 und 2 gelten für ständige Vertreter entsprechend.

2.12 Pädagogische Mitarbeiter in Internaten¹

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
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

Anmerkung:

- 1 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	Entgeltgruppe
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

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
3.	Handwerksmeisterinnen, Hauswirtschaftsmeisterinnen oder Gärtnermeisterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst ¹ 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 ¹	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 ¹	9

Anmerkung:

- 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 Friedhofsweisen - eingruppiert.

2.30 Sozialarbeiterinnen / Sozialpädagoginnen im Sozialdienst¹

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
1.	Sozialarbeiterinnen / Sozialpädagoginnen im Sozialdienst	9
2.	Sozialarbeiterinnen / Sozialpädagoginnen mit entsprechenden schwierigen Tätigkeiten ²	10
3.	Sozialarbeiterinnen / Sozialpädagoginnen mit abgeschlossener Zusatzausbildung in einer der Zusatzausbildung entsprechenden Tätigkeit ³	10
4.	Sozialarbeiterinnen / Sozialpädagoginnen, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Fallgruppe 2 heraushebt ⁴	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 ⁵	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 ⁶	12

- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
 e) 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 S. 1 zum Beispiel in Betracht:

- a) Ausbildung als Ehe- oder Erziehungsberaterin,
 b) Ausbildung als Supervisorin,
 c) Fortbildung für Gemeinwesenarbeit,
 d) heilpädagogische Ausbildung,
 e) sozialpsychiatrische Ausbildung,
 f) sozialtherapeutische Ausbildung,
 g) Ausbildung in Familientherapie.

4 Eine Heraushebung aus der Fallgruppe 4 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung ist zum Beispiel gegeben bei der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen / Sozialpädagoginnen, denen als Leiterinnen eines Diakonischen Werkes (vgl. Anmerkung 6) mindestens drei Mitarbeiterinnen in Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 im Sozial- und Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, oder denen als Sozialarbeiterin / Sozialpädagogin mit entsprechender Tätigkeit mindestens sechs Mitarbeiterinnen in Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 im Sozial- und Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

5 Wird das Diakonische Werk von einer Pfarrerin oder einer anderen Mitarbeiterin mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung geleitet, gilt als Leiterin im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals auch die Geschäftsführerin, wenn ihr durch die Dienstanweisung oder Geschäftsverteilungsanordnung leitende Funktionen übertragen worden sind.

6 Eine erhebliche Heraushebung aus der Fallgruppe 5 durch das Maß der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung ist zum Beispiel gegeben bei der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen / Sozialpädagoginnen, denen als Leiterin eines Diakonischen Werkes mindestens sechzehn Mitarbeiterinnen in Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 im Sozial- und Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

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

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
 b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
 c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,

2.31 Sozialberaterinnen ausländischer Arbeitnehmerinnen

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
1.	Sozialberaterinnen ausländischer Arbeitnehmerinnen mit selbstständiger Tätigkeit	5
2.	Sozialberaterinnen ausländischer Arbeitnehmerinnen, die unter ständiger Aufsicht einer Sozialarbeiterin / Sozialpädagogin arbeiten	5
3.	Sozialberaterin ausländischer Arbeitnehmerinnen mit Prüfung nach Abschluss des Grundlehrganges nach den Richtlinien der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Ausbildung und Anstellung ausländischer Sozialsekretärinnen ¹	8
4.	Sozialberaterinnen ausländischer Arbeitnehmer mit Prüfung für die Anstellungsfähigkeit als Sozialsekretärin nach den Richtlinien der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Ausbildung und Anstellung ausländischer Sozialsekretärinnen ¹	9

Anmerkungen:

- 1 Bei der Eingruppierung von Sozialberaterinnen ausländischer Arbeitnehmer mit einer Ausbildung als Sozialarbeiterin / Sozialpädagogin, Religionspädagogin, Gemeindepädagogin oder Gemeindepädagogin sind die für diese Mitarbeiterinnen geltenden Tätigkeitsmerkmale sinngemäß anzuwenden. Diese Tätigkeitsmerkmale sind entsprechend bei der Eingruppierung von Sozialberaterinnen mit einer gleichwertigen, im Ausland erworbenen Ausbildung anzuwenden.

2.32 Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmision

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
1.	Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmision ohne förderliche Ausbildung	2
2.	Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmision mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung	3
3.	Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmision mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung als Leiterinnen von Bahnhofsmisionen	5

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
4.	Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmision mit einer Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerin, Altenpflegerin oder Erzieherin als Leiterinnen von Bahnhofsmisionen mit besonders großem und schwierigem Arbeitsbereich	8
5.	Sozialarbeiterinnen / Sozialpädagoginnen als Leiterinnen von Bahnhofsmisionen mit besonders großem und schwierigem Arbeitsbereich	9

2.33 Mitarbeiterinnen in der Alten- und Familienpflege sowie im Erziehungs- und Sozialdienst (soweit nicht anderweitig eingruppiert)

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
1.	Mitarbeiterinnen ohne Ausbildung im Erziehungs- oder Sozialdienst oder in der Familienpflege ¹	2
2.	Mitarbeiterinnen im Erziehungs- oder Sozialdienst oder in der Familienpflege mit einer für diese Tätigkeit förderlichen Ausbildung ^{1,2}	3
3.	Altenpflegerinnen und Familienpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung	6
4.	Leiterinnen der Familienpflege mit einer Ausbildung als Familienpflegerin, Gesundheits- und Krankenpflegerin oder Altenpflegerin ¹	6
5.	Leiterinnen der Familienpflege mit einer Ausbildung als Familienpflegerin, Gesundheits- und Krankenpflegerin oder Altenpflegerin, denen mindestens drei Mitarbeiterinnen ständig unterstellt sind ¹	8
6.	Leiterinnen der Familienpflege mit einer Ausbildung als Familienpflegerin, Gesundheits- und Krankenpflegerin oder Altenpflegerin, denen mindestens sechs Mitarbeiterinnen ständig unterstellt sind ¹	9

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 ¹

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
1.	Mitarbeiterinnen in Werkstätten für Behinderte	2
2.	Mitarbeiterinnen mit mindestens zweijähriger Berufsausbildung und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation in entsprechender Tätigkeit ²	5
3.	Mitarbeiterinnen mit mindestens einjähriger fachspezifischer Ausbildung (z.B. Heilerziehungshelferin) und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation ²	5
4.	Mitarbeiterinnen mit Gesellen- oder Facharbeiterinnenbrief und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation in entsprechender Tätigkeit ²	6
5.	Erzieherinnen / Gesundheits- und Krankenpflegerin in der Sonderbetreuung ^{2,3}	8
6.	Heilpädagoginnen in der Sonderbetreuung ⁴	8
7.	Erzieherinnen / Gesundheits- und Krankenpflegerin mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation in der Sonderbetreuung ^{2,3}	8
8.	Mitarbeiterin mit abgeschlossener Ausbildung als Handwerks- oder Industriemeisterin oder als staatlich geprüfte Technikerin und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation in entsprechender Tätigkeit ²	8
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 ²	8

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
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 ²	8
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 ²	9
12.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit einer Arbeitsvorbereiterin ⁵	9
13.	Sozialarbeiterinnen / Sozialpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit ⁶	9
14.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation mit entsprechender Tätigkeit ²	9
15.	Leiterinnen von Werkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation ²	10
16.	Leiterinnen von Zweigwerkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation bei einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen ^{2,7}	10
17.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 18 ²	10
18.	Leiterinnen von Werkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation bei einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen ²	10

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe	
19.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 21 ²	10	3 Erzieherinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen <ul style="list-style-type: none"> - mit staatlicher Anerkennung als Erzieherin, - mit staatlicher Anerkennung oder Prüfung als Kindergärtnerin oder Hortnerin, - mit abgeschlossener, mindestens gleichwertiger Fachausbildung.
20.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 23 ²	11	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.
21.	Leiterinnen von Werkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation bei einer Durchschnittsbelegung von mindestens 240 Plätzen ²	11	5 Arbeitsvorbereiterinnen sind Mitarbeiterinnen, die die Beschaffung und Umsetzung von Arbeitsaufträgen technisch und kaufmännisch zu verantworten und für einen Arbeitsvorgang mit Behinderten vorzubereiten haben.
22.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichem Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 24 ²	11	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.
23.	Leiterinnen von Werkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation bei einer Durchschnittsbelegung von mindestens 360 Plätzen ²	12	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.
24.	Leiterinnen von Werkstätten für Behinderte mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation bei einer Durchschnittsbelegung von mindestens 480 Plätzen ²	13	

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.

2.40 Leiterinnen von Heimen der Altenhilfe¹

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

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 / Altenkrankenheime 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 Fachschulausbildung oder mit

abgeschlossener Ausbildung als Diakonin nach dem Diakonengesetz oder als Gemeindehelferin nach der Gemeindehelferordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland oder als Gemeindehelferin oder Jugendsekretärin nach der VSBMO der Evangelischen Kirche von Westfalen und mit Zusatzausbildung für Heimleiterinnen von mindestens 300 Unterrichtsstunden,

- b) 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 Voraussetzung der Zusatzausbildung nach Buchst. a nicht erfüllen, sind sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

Die S. 1 und 2 gelten für ständige Vertreterinnen entsprechend.

2.41 Mitarbeiterinnen in Heimen der Behindertenhilfe^{1,2}

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
1.	Mitarbeiterinnen in Heimen der Behindertenhilfe	2
2.	Mitarbeiterinnen in Heimen der Behindertenhilfe mit abgeschlossener fachbezogener Ausbildung ³	3
3.	Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit	5
4.	Heilerziehungspflegehelferinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit ⁴	5
5.	Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen und Krankenschwestern mit entsprechender Tätigkeit ^{5,6}	8
6.	Heilpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit ⁷	8
7.	Erzieherinnen und Krankenschwestern mit abgeschlossener Zusatzausbildung in einer der Zusatzausbildung entsprechenden Tätigkeit ^{5,8}	8

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe	
8.	Mitarbeiterinnen mit einer Ausbildung wie in Fallgruppe 5, denen die verantwortliche Leitung einer oder mehrerer Gruppen von Behinderten ausdrücklich übertragen worden ist	8	Mitarbeiterinnen mit Tätigkeiten der Berufsgruppen 1.6 und 3 bis 6 sind nach diesen Berufsgruppen eingruppiert.
9.	Sozialpädagoginnen / Sozialarbeiterinnen mit entsprechender Tätigkeit ¹⁰	9	2 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.
10.	Sozialpädagoginnen / Sozialarbeiterinnen mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung in einer der Spezialausbildung entsprechenden Tätigkeit ^{9, 10}	10	3 Als abgeschlossene fachbezogene Ausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gilt eine erfolgreich beendete Ausbildung von mindestens 250 Unterrichtsstunden.
11.	Sozialpädagoginnen / Sozialarbeiterinnen, die die Arbeit mehrerer Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe 9 zu koordinieren haben ⁹	9	4 Heilerziehungspflegehelferinnen mit einer abgeschlossenen Ausbildung ohne vorgeschriebenes Anerkennungsjahr werden nach einjähriger praktischer Tätigkeit den Heilerziehungspflegehelferinnen mit staatlicher Anerkennung gleichgestellt.
12.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 15 und 16 ¹¹	10	5 Erzieherinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen <ul style="list-style-type: none"> - mit staatlicher Anerkennung als Erzieherin, - mit staatlicher Anerkennung oder Prüfung als Kindergärtnerin und Hortnerin, - mit abgeschlossener, mindestens gleichwertiger Fachausbildung.
13.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen und weniger als 15 Mitarbeiterinnen im betreuenden Dienst ¹¹	10	6 Heilerziehungspflegerinnen sind solche mit staatlicher Anerkennung.
14.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 17 und 18 ¹¹	11	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.
15.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen und mindestens 15 Mitarbeiterinnen im betreuenden Dienst ¹¹	11	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.
16.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen ¹¹	11	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.
17.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen und mindestens 40 Mitarbeiterinnen im betreuenden Dienst ¹¹	12	
18.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen ¹¹	12	

Anmerkungen:

1 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 Fachschulausbildung als der einer Gesundheits- und Krankenpflegerin wie Krankenschwestern eingruppiert.

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 S. 1 z.B. in Betracht:

- a) heilpädagogische Ausbildung,
- b) sozialtherapeutische Ausbildung,
- c) sozialpsychiatrische Ausbildung.

11 Als Leiterinnen von Heimen nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind eingruppiert:

- a) Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachschulausbildung oder mit abgeschlossener Ausbildung als Diakonin nach dem Diakonengesetz oder als Gemeindehelferin nach der Gemeindehelferordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland oder als Gemeindehelferin oder Jugendsekretärin nach der VSBMO der Evangelischen Kirche von Westfalen und mit Zusatzausbildung für Heimleiter von mindestens 300 Unterrichtsstunden.
- b) Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung oder mit abgeschlossener Ausbildung als Gemeindepädagogin oder mit abgeschlossener Aufbauausbildung nach der Aufbauausbildungs-Verordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland.

Werden in Ausnahmefällen Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachschulausbildung eingestellt, welche die Voraussetzungen der Zusatzausbildung nach Buchst. a nicht erfüllen, sind sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

Die S. 1 und 2 gelten für ständige Vertreterinnen entsprechend.

2.42 Mitarbeiterinnen in Heimen der Gefährdetenhilfe^{1,2}

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
1.	Mitarbeiterinnen in Heimen der Gefährdetenhilfe	2
2.	Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener fachbezogener Ausbildung ³	3
3.	Erzieherinnen / Gesundheits- und Krankenpflegerin mit entsprechender Tätigkeit ⁴	8
4.	Heilpädagoginnen mit entsprechender Tätigkeit ⁵	8

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
5.	Erzieherinnen / Gesundheits- und Krankenpflegerin mit abgeschlossener Zusatzausbildung in einer der Zusatzausbildung entsprechenden Tätigkeit ^{4,6}	8
6.	Sozialarbeiterinnen / Sozialpädagoginnen in entsprechender Tätigkeit ⁸	9
7.	Sozialarbeiterinnen / Sozialpädagoginnen mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung in einer der Spezialausbildung entsprechenden Tätigkeit ^{8,9}	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 ⁷	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 ⁸	11
12.	Leiterinnen von Einrichtungen der Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen ⁷	11
13.	Leiterinnen von Einrichtungen der Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen ⁷	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 ⁷	12

Anmerkungen:

- 1 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.

- 2 Heime der Gefährdetenhilfe sind Heime für Personen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten im Sinne des Bundessozialhilfegesetzes.
- 3 Als abgeschlossene fachbezogene Ausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gilt eine erfolgreich beendete Ausbildung von mindestens 250 Unterrichtsstunden.
- 4 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.
- 5 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.
- 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 Gemeindehelferin nach der Gemeindehelferordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland oder als Gemeindehelferin oder Jugendsekretärin nach der VSBMO der Evangelischen Kirche von Westfalen.
 - b) 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 einge-

stellt, welche die Voraussetzungen der Zusatzausbildung nach Buchst. a nicht erfüllen, sind sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

Die S. 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 S. 1 z.B. in Betracht:
 - a) heilpädagogische Ausbildung,
 - b) sozialtherapeutische Ausbildung,
 - c) sozialpsychiatrische Ausbildung.

2.50 Mitarbeiterinnen in Familienbildungsstätten

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
1.	Mitarbeiterinnen als Dispositurinnen in Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden Berufsausbildung und Meisterinnenprüfung ^{1,2}	6
2.	Mitarbeiterinnen als Dispositurinnen in Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachschulausbildung ^{1,2}	8
3.	Mitarbeiterinnen als Dispositurinnen in Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung ^{1,2}	9
4.	Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung in Familienbildungsstätten mit einer Unterrichtsleistung von bis zu 3600 Stunden ^{3,4}	9
5.	Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung in Familienbildungsstätten mit einer Unterrichtsleistung von bis zu 7200 Stunden ^{3,4}	9

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
6.	Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung in Familienbildungsstätten mit einer Unterrichtsleistung von bis zu 9600 Stunden ^{3,4}	11
7.	Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen Fachhochschulausbildung in Familienbildungsstätten mit einer Unterrichtsleistung von mehr als 9600 Stunden ^{3,4}	12

Anmerkungen:

- Dispositeurinnen sind hauptberufliche pädagogische Mitarbeiterinnen, die im Rahmen der ihnen zugewiesenen Aufgaben für die ordnungsgemäße Planung und Durchführung der Lehrveranstaltungen verantwortlich sind.
- 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.
- ...
- 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	Entgeltgruppe
1.	Apotheker	14
2.	Apotheker als Leiter von Apotheken	14

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
3.	Apotheker als Leiter von Apotheken, denen mindestens vier Apotheker durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ¹	15

Anmerkung:

- 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 Stundenvergütung 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	Entgeltgruppe
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Arzthelferinnen, Apothekenhelferinnen oder zahnärztliche Helferinnen	2
2.	Arzthelferinnen, Apothekenhelferinnen und zahnärztliche Helferinnen mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit ¹	3
3.	Arzthelferinnen und Apothekenhelferinnen mit Abschlussprüfung und mit schwierigen Aufgaben ^{1,2,3}	5
4.	Apothekenhelferinnen mit Abschlussprüfung in Arzneimittelausgabestellen, denen mindestens drei Apothekenhelferinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Apothekenhelferinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ^{1,4}	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:

- Den Apothekenhelferinnen mit Abschlussprüfung stehen Drogisten mit Abschlussprüfung gleich.
- Schwierige Aufgaben von Arzthelferinnen sind z.B. Patientenabrechnungen im stationären und

ambulanten Bereich. Durchführung von Elektrokardiogrammen 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

(Gehilfinnen für die Behandlung von Gehöreschädigten)

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Audiometristen	3
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 ^{1,2}	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 ¹	8

Anmerkungen:

- 1 Schwierige Aufgaben sind z.B. Fertigung von Sprach-, Spiel- und Reflexaudiogrammen, Gehörprüfung bei Kleinkindern und geistig behinderten Patienten sowie Gehörgeräteanpassung und Gehörerziehung - 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	Entgeltgruppe
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeutinnen	3
2.	Beschäftigungstherapeutinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung ¹	6
3.	Beschäftigungstherapeutinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen ^{1,2,3}	6
4.	Beschäftigungstherapeutinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen ^{1,2}	8
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
6.	Beschäftigungstherapeutinnen mit staatlicher Anerkennung, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind ⁴	9
7.	Beschäftigungstherapeutinnen mit staatlicher Anerkennung, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind ^{4,5}	10

Anmerkungen:

- 1 Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallende Diakoninnen mit Anstellungsfähigkeit nach dem Diakonengesetz der Evangelischen Kirche der Union und Gemeindehelferinnen 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	Entgeltgruppe
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Diätassistentinnen	3
2.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung	6
3.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen ^{1,2}	6
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 ³	6
5.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 50 Diätvollportionen täglich hergestellt werden ³	6
6.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen ¹	8
7.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden ³	8

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
8.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind ³	8
9.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden ³	9
10.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung sowie mit zusätzlicher Ausbildung als Ernährungsberaterin und mit entsprechender Tätigkeit	9
11.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Diätassistentinnen eingesetzt sind ⁴	9
12.	Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Diätassistentinnen eingesetzt sind ^{4,5}	10

Anmerkungen:

- 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, Stoffwechsel-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 2a und Nr. 9 SR 2b 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	Entgeltgruppe
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 ^{1,2}	6
4.	Krankengymnastinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen ¹	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 ³	9
8.	Krankengymnastinnen, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseurinnen oder für Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen eingesetzt sind ^{3,4}	9
9.	Krankengymnastinnen, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Krankengymnastinnen eingesetzt sind ^{3,4}	10

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
10.	Leitende Krankengymnastinnen, denen mindestens 16 Krankengymnastinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Krankengymnastinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ⁵	10

Anmerkungen:

- Schwierige Aufgaben sind z.B. Krankengymnastik nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmung, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dismelien, nach Verbrennungen, in Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endoprothesen.
- Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit umfasst.
- Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für Krankengymnastinnen geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.
- Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung der Leiterin der Lehranstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.
- 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	Entgeltgruppe
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

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
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 Umfange schwierige Aufgaben erfüllen ^{1,2}	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 ¹	

Anmerkungen:

- Schwierige Aufgaben sind z.B. die Behandlung von Kehlkopflosen, von Patienten nach Schlaganfällen oder Gehirnoperationen, von schwachsinnigen Patientinnen, von Aphasiepatienten, von Patientinnen mit spastischen Lähmungen im Bereich des Sprachapparates.
- 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	Entgeltgruppe
1.	Mitarbeiter in der Tätigkeit von Masseurinnen oder von Masseurinnen und medizinischen Bademeisterinnen ¹	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 ²	5

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
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 ²	6
7.	Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens vier Masseure, Masseure oder Mitarbeiter in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeisterinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	6
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 ³	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 ^{3,4}	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 Gehilfinnen⁶

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
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
3.	Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen ^{1,2}	6

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
4.	<p>Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die in nicht unerheblichem Umfang eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen²:</p> <p>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</p>	8
5.	<p>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</p>	9
6.	<p>Medizinisch-technische Assistentinnen, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen eingesetzt sind³</p>	9
7.	<p>Medizinisch-technische Assistentinnen, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen eingesetzt sind^{3,4}</p>	10

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
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 ⁵	10

Anmerkungen:

- 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.
- Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
- Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für medizinisch-technische Assistentinnen geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.
- Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung des Leiters der Lehranstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.
- 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.
- Mitarbeiterinnen, die die Erlaubnis zur Führung einer Berufsbezeichnung nach § 1 des Gesetzes über technische Assistenten in der Medizin (MTA-Gesetz - MTAG) 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.

3.10 Orthoptistinnen

(Gehilfinnen für die Behandlung von Sehgeschädigten)

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Orthoptistinnen	3
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 ¹	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 ^{1,2,3}	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 ^{1,2}	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 ¹	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	Entgeltgruppe
1.	Pharmazeutisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis	5
2.	Pharmazeutisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen ^{1,2}	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 ³	9

Anmerkungen:

1 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 Einzelschrift.

2 Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

3 Den Apothekenhelferinnen mit Abschlussprüfung stehen Drogistinnen mit Abschlussprüfung gleich.

4. Handwerk, Technik, Landwirtschaft, Hauswirtschaft**4.1 Handwerkerinnen**

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
1.	Mitarbeiter mit einer Tätigkeit, für die eine eingehende Einarbeitung nötig ist ¹	2
2.	Handwerkerinnen mit Facharbeiterinnenbrief oder Gesellinnenprüfung ¹	3
3.	Handwerkerinnen mit Facharbeiterbrief oder Gesellenprüfung in Stellen mit größerer Verantwortung ¹	5
4.	Maschinenmeisterinnen an kleinen und einfachen Maschinenanlagen ^{1,2}	5
5.	Meisterinnen die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkerinnen, Facharbeiterinnen oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeiterinnen führen ^{1,2}	5
6.	Maschinenmeisterinnen, soweit nicht anderweitig eingruppiert ^{1,2}	6
7.	Meisterinnen der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 4 oder einer entsprechenden Tätigkeit, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkerinnen, Facharbeiterinnen oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeiterinnen führen ^{1,2}	6
8.	Handwerks- und Industriemeisterinnen, soweit nicht anderweitig eingruppiert ^{1,2}	6
9.	Maschinenmeisterinnen an großen und wichtigen Maschinenanlagen ^{1,2}	8
10.	Meisterinnen sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerkerinnen oder Facharbeiterinnen beschäftigt sind ^{1,2}	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 ^{1,2}	8
12.	Handwerks- und Industriemeisterinnen, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerkerinnen oder Facharbeiterinnen beschäftigt sind ^{1,2}	8

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
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 ^{1,2}	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	Entgeltgruppe
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	Entgeltgruppe
1.	Staatlich geprüfte Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit ^{1,2}	6
2.	Staatlich geprüfte Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbstständig tätig sind ^{1,2,3}	6
3.	Staatlich geprüfte Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbstständig tätig sind ^{1,2}	8
4.	Staatlich geprüfte Technikerinnen mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbstständig tätig sind und schwierige Aufgaben erfüllen ^{1,2}	9
5.	Technische Mitarbeiterinnen mit technischer Ausbildung und entsprechender Tätigkeit nach Ablegung der Prüfung ^{1,4}	10
6.	Technische Mitarbeiterinnen mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 5 heraushebt ^{1,4,5}	11
7.	Technische Mitarbeiterinnen mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 6 heraushebt ^{1,4,5}	12
8.	Technische Mitarbeiterinnen mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 7 heraushebt ^{1,4}	13

Anmerkungen:

- 1 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.
- 2 Unter „Staatlich geprüften Technikerinnen“ im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale sind Mitarbeiterinnen zu verstehen, die
 - a) einen nach Maßgabe der Rahmenordnung für die Ausbildung von Technikern (Beschlüsse der Kultusministerkonferenz vom 27. April 1964 und 18. Januar 1973 - GMBI. 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
 - b) 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 / ihrem Schwerpunkt zugeordneten Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker / Staatlich geprüfte Technikerin“ erworben haben.
- 3 Der Umfang der selbstständigen Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er mindestens ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
- 4 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.
- 5 „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^{1,2}

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
1.	Mitarbeiterinnen in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen	2
2.	Mitarbeiterinnen in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen mit Facharbeiterinnenbrief oder Gehilfinnenprüfung	3
3.	Mitarbeiterinnen in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen mit Facharbeiterinnenbrief oder Gehilfinnenprüfung in Stellen mit größerer Verantwortung	5
4.	Meisterinnen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärtnergehilfinnen oder Arbeiterinnen mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen ³	5
5.	Verwalterinnen kleiner Friedhöfe ⁵	5
6.	Meisterinnen, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfinnen oder Arbeiterinnen mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterinnenbrief führen ³	6
7.	Gärtnermeisterinnen mit entsprechender Tätigkeit (z.B. als Verwalterin mittlerer Friedhöfe) ^{3,5}	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 ^{3,4}	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 ^{3,4}	8
10.	Gärtnermeisterinnen, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfinnen oder Arbeiterinnen mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterinnenbrief beschäftigt sind ^{3,4}	8
11.	Gärtnermeisterinnen in der Stellung von Verwalterinnen größerer Friedhöfe ^{3,5}	8

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
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 ³	9
13.	Gärtnermeisterinnen in der Stellung von Verwaltern großer Friedhöfe ^{3,5}	9

Anmerkungen:

- 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	Entgeltgruppe
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
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
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
4.	Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung und Abschlussprüfung in entsprechender Tätigkeit ¹	3
5.	Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung und Abschlussprüfung als Leiterinnen größerer Arbeitsbereiche ¹	5
6.	Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung und Mitarbeiterinnen mit Meisterprüfung im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst (z.B. Hauswirtschaftsmeisterinnen, Küchenmeisterinnen, Wäscherei- und Plättmeisterinnen) in entsprechender Tätigkeit ²	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 ²	6

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgelt- gruppe
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

Anmerkungen:

- 1 Zu den Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals zählen auch Hauswirtschafterinnen im städtischen Bereich, Hauswirtschafterinnen 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^{1,2}

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgelt- gruppe
1.	Hausmeisterinnen	2
2.	Hausmeisterinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung ³	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 Tätigkeits-

merkmal gelten als abgeschlossene Berufsausbildung solche in einem anerkannten Ausbildungsberuf, die dem Hausmeisterdienst dienlich sind.

5. Verwaltung**5.1 Mitarbeiterinnen in der allgemeinen Verwaltung**

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgelt- gruppe
1.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit	2
2.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit einfacher Tätigkeit ¹	2
3.	Botinnen, Pförtnerinnen, Telefonistinnen	2
4.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit schwieriger Tätigkeit ¹	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 ¹	5
7.	Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit abgeschlossener Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten oder entsprechender Ausbildung in Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern	5
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 ^{2,3,4}	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 ^{2,3,6}	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 ^{3,5,6}	9

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
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 ^{3,6}	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 ^{3,6}	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 ^{3,6}	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 ^{3,6}	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 Evangelischen 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	Entgeltgruppe
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

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
4.	Mitarbeiterinnen in Büchereien oder Archiven, die die Ausbildung für den mittleren kirchlichen Büchereidienst mit Erfolg abgeschlossen haben (Büchereiasistenten)	6
5.	Diplombibliothekarin und Archivarinnen mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst mit entsprechender Tätigkeit	9
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	Entgeltgruppe
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 ^{1,2}	6

Anmerkungen:

- Als große Dienstbereiche gelten solche, deren Leiterstelle mindestens nach Entgeltgruppe 10 / 11 bzw. Bes.Gr. A11 bewertet ist.
Dienststellen mit besonderen Aufgaben sind Superintendenturen und Dienststellen, in denen mindestens zwei Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Hochschulausbildung (ausgenommen Pfarrerrinnen in Kirchengemeinden) in entsprechender Tätigkeit beschäftigt sind.
- 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	Entgeltgruppe
1.	Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und mit entsprechender Tätigkeit ^{1,2}	14
2.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1, denen mindestens drei Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 oder Entgeltgruppe 14 ständig unterstellt sind ^{1,2}	14
3.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenkreises aus der Fallgruppe 1 herausheben ^{1,2}	14
4.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 3 herausheben ^{1,2}	15

Anmerkungen:

- 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.
- 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 Gemeindehelferinnen 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 eingruppiert; 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 / Krankenpflegehelferinnen eingruppiert.
5. Die Berufsbezeichnung ist jeweils in der weiblichen Form angegeben. Sie gilt für die männlichen Angestellten entsprechend.

A. Pflegepersonal, das unter § 8 Abs. 7 BAT-KF fällt**Entgeltgruppe 3a**

1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit¹
2. Altenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit¹

Entgeltgruppe 4a

1. Krankenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit^{1,3}

2. Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit^{1,3}
3. Wochenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit
4. Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit¹

Entgeltgruppe 7a

1. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit¹
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 betreuen¹
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 Tätigkeit¹

Entgeltgruppe 8a

1. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
2. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationschwwestern oder Gruppenschwestern bestellt sind^{1, 11, 12}
3. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stations- oder Gruppenschwestern der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 5 bestellt sind^{1, 8}
4. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspflegerinnen bestellt sind^{1, 14}
5. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche An-

ordnung als ständige Vertreterinnen von Stationspflegerinnen der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 17 bestellt sind^{1,8}

Entgeltgruppe 9a

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 7a Fallgruppe 4, denen mindestens vier Angestellte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Blutzentralen, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{5,6}
- 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 sind⁶
- 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen / Nothilfen, denen mindestens sechs Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
- 5 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die Gipsverbände in Gipsräumen anlegen, denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
- 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 Operationsschwwestern oder
 - b) als Anästhesieschwwestern
 tätig sind¹⁰
- 8 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung in der Intensivpflege / -medizin in Einheiten für Intensivmedizin mit entsprechender Tätigkeit^{1,3,10}
- 9 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung in der Psychiatrie mit entsprechender Tätigkeit^{1,10}
- 10 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit erfolgreich abgeschlossener sozial-psychiatrischer Zusatzausbildung und entsprechender Tätigkeit^{1,15}

- 11 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens acht Mitarbeiterinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶

Entgeltgruppe 9b

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in der Intensivpflege / -medizin, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen^{1,3}
- 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
- 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens 36 Mitarbeiterinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
- 5 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen als Stationschwwestern oder Gruppenschwestern, denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{1,6,11,12}
- 6 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{1,6,12,16}
- 7 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 1 oder 2 bestellt sind⁸
- 8 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stations- oder Gruppenschwestern der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 4 bestellt sind^{1,8}
- 9 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 6 bestellt sind⁸
- 10 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die als Unterrichtschwwestern tätig sind¹⁷
- 11 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Blutzentralen, denen mindestens 20 Pflegepersonen

- durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{5, 6}
- 12 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen / Nothilfen, denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
 - 13 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mindestens 30 im Krankentransportdienst tätige Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
 - 14 Hebammen, denen mindestens fünf Hebammen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
 - 15 Hebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig sind¹⁸
 - 16 Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Hebammen der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 12 bestellt sind⁸
 - 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^{1, 6, 14}
 - 18 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stationspflegerinnen der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 16 bestellt sind^{1, 8}
 - 19 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Altenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 17 bestellt sind⁸
 - 20 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung, die als Unterrichtsaltenpflegerinnen tätig sind¹⁹
- Entgeltgruppe 9c**
- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
 - 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{1, 3, 6}
 - 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
 - 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen als Stationschwestern oder Gruppenschwestern, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{1, 6, 11, 12}
 - 5 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{6, 12, 16}
 - 6 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen^{20, 21}
 - 7 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9d Fallgruppe 1 oder 2 bestellt sind⁸
 - 8 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9d Fallgruppe 5 bestellt sind⁸
 - 9 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtschwestern, die als Unterrichtschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig sind^{17, 22}
 - 10 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtschwestern, die als Unterrichtschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Unterrichtschwestern der Entgeltgruppe 9d Fallgruppe 8 bestellt sind^{8, 17, 22}
 - 11 Hebammen, denen mindestens zehn Hebammen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
 - 12 Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule^{21, 23}
 - 13 Hebammen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig sind^{18, 22, 24}

- 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^{8, 18, 22, 24}
- 15 Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Hebammen der Entgeltgruppe Kr. 9d Fallgruppe 10 bestellt sind⁸
- 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^{1, 6, 14}
- 17 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung als Leitende Altenpflegerinnen²⁵
- 18 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Altenpflegerinnen der Entgeltgruppe Kr. 9d Fallgruppe 13 bestellt sind⁸
- 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^{19, 22, 24}
- 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^{8, 19, 22, 24}
- nen der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 1 oder 2 bestellt sind⁸
- 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{6, 12, 16}
- 5 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 20, 21}
- 6 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 4 bestellt sind⁸
- 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^{17, 22}
- 8 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 40 Lehrgangsteilnehmern tätig sind^{22, 26}
- 9 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 10a Fallgruppe 6 bestellt sind^{8, 17, 22}

Entgeltgruppe 9d

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{3, 6}
- 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen
- 10 Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule, denen mindestens 75 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{6, 21, 23}
- 11 Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Hebammen der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 8 bestellt sind⁸
- 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^{22, 24, 27}

- 13 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung als Leitende Altenpflegerinnen in Einrichtungen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 25}
- 14 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Altenpflegerinnen der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 9 bestellt sind⁸
- 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^{22, 24, 28}
- 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^{8, 19, 22, 24}
- tens 80 Lehrgangsteilnehmern tätig sind^{22, 26}
- 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^{8, 17, 22}
- 8 Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule, denen mindestens 150 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{6, 21, 23}
- 9 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung als Leitende Altenpflegerinnen in Einrichtungen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 25}
- 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^{22, 24, 28}

Entgeltgruppe 10a

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens 40 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{3, 6}
- 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 96 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{6, 12, 16}
- 4 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 20, 21}
- 5 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 11a Fallgruppe 2 bestellt sind⁸
- 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 mindes-

Entgeltgruppe 11a

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 192 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{6, 12, 16}
- 2 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 300 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 20, 21}
- 3 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 11b Fallgruppe 1 bestellt sind⁸
- 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^{22, 26}

Entgeltgruppe 11b

- 1 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 600 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 20, 21}

- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 12a Fallgruppe 1 bestellt sind⁸

Entgeltgruppe 12a

- 1 Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 900 Pflegepersonen beschäftigt sind^{6, 20, 21}

Anmerkungen:

- 1 (1) Pflegepersonen der Entgeltgruppen 3a bis 9b, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
- an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
 - Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
 - Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
 - gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
 - Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
 - an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,
 - 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 EUR 46,02.
- (1a) Pflegepersonen der Entgeltgruppe 3a bis 9b, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von EUR 46,02.
- (2) Gesundheits- und Krankenpflegerinnen / Altenpflegerinnen der Entgeltgruppen 7a bis 9c, die als
- Stationsschwester / Gruppenschwester / Stationspflegerinnen oder
 - Gesundheits- und Krankenpflegerinnen / Altenpflegerinnen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Abs. 1 oder 1a ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Abs. 1

haben. Die Zulage steht auch Gesundheits- und Krankenpflegerinnen / Altenpflegerinnen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer in S. 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.

- (3) Pflegepersonen der Entgeltgruppen 3a bis 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 7a für jede volle Arbeitsstunde dieser Pflege Tätigkeit. Eine nach Abs. 1, 1a oder 2 zu stehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalendermonat nach S. 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,

- ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
- zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
- 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,
- 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 Buchst. 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 berufsbegleitender 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 Krankenträger 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 Krankenpflegeschulen 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 Krankenpflegeschule 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 Hebammen, 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 Abs. 7 BAT-KF fällt

Vorbemerkung zu Abschnitt B

Gesundheits- und Krankenpflegerinnen / Altenpflegerinnen sind nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 4a 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 Tätigkeit¹
- 2 Altenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit¹

Entgeltgruppe 4a

- 1 Krankenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit¹
- 2 Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit¹
- 3 Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit¹

Entgeltgruppe 7a

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit¹
- 2 Krankenpflegehelferinnen und Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlussprüfung denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{1,3}
- 3 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit¹
- 4 Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind^{1,3}

Entgeltgruppe 9a

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

Entgeltgruppe 9b

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

Entgeltgruppe 9c

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mindestens 25 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind³
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9d Fallgruppe 1 bestellt sind⁶

Entgeltgruppe 9d

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mindestens 50 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind³
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 1 bestellt sind⁶

Entgeltgruppe 10 a

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mindestens 100 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind³
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 11 a Fallgruppe 1 bestellt sind⁶

Entgeltgruppe 11 a

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mindestens 200 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind³

Anmerkungen:

- 1 (1) Pflegepersonen der Entgeltgruppen 3a bis 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 EUR 46,02.

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

- a) Stationspflegerinnen oder
- b) Pflegepersonen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Abs. 1 ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Abs. 1 haben. Die Zulage steht auch Pflegepersonen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer in S. 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.

- 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 Buchst. a.

4 gestrichen

5 ...

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

2 ...

Anlage 3 zum BAT-KF

Entgeltgruppenplan zum BAT-KF für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen (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 v.H. Anteilen selbständiger Arbeit	S 2
3	Mitarbeiterin mit einschlägigem beruflichen Abschluss oder einschlägiger beruflicher Erfahrung, die eine Arbeitsgruppe anleitet; Mitarbeiterin in der Verwaltung, mit selbständigen 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 ¹ ; 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

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Verg.-Gr.
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
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 v.H. der Vergütung gezahlt werden. Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

Anlage 4 zum BAT-KF

Tabellenentgelt (in EUR) ¹

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 1	entfällt	1.286	1.310	1.340	1.368	1.440
EG 2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
EG 2Ü	1.503	1670	1730	1810	1865	1906
EG 3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
EG 4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
EG 5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
EG 6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
EG 7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
EG 8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493
EG 9	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	3.180
EG 10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	3.470
EG 11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	3.835
EG 12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	4.200
EG 13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	4.280
EG 14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	4.610
EG 15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	5.030
EG 15Ü		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 EUR)

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		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
2Ü	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 EUR -
gültig ab 1. 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 (in EUR):

Entgeltgruppe	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
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 (in EUR)
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	11,20
1	9,10
2Ü	11,50
15Ü	27,00

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

Entgeltgruppe	Stundenvergütung (in EUR)
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
7a	14,15
4a	13,10
3a	12,15

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

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

Anlage 6

- vom Abdruck wird abgesehen -

Anlage 7

- vom Abdruck wird abgesehen -

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 Evangelische Kirche in Deutschland nach § 9 Buchst. b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelische Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der Evangelische Kirche in Deutschland“ 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 auszuhändigen.

(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 ver-

einbart 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 berechtigter 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 / der 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, Personalgestellung

(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 Abs. 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) 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 S. 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 (Personalgestellung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt. Die Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes über Versetzung sind entsprechend anzuwenden.

Protokollerklärung zu Abs. 3:

Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung 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 beschäftigungs-

bezogenen Kompetenzen. Qualifikation in diesem Sinn ist als Teil der Personalentwicklung zu verstehen.

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

- (3) 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).

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

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

(5) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsdienstvereinbarung geregelt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. 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) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr zu Grunde zu legen. Für Fehltage (Urlaub, unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsbefreiung nach § 28 oder anderen entsprechenden Regelungen) wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der / des Mitarbeitenden angerechnet.

Ein Zeitguthaben bzw. eine Zeitunterschreitung von bis zu 100 Stunden wird in das nächste Kalenderjahr übertragen. Bei nicht vollbeschäftigten Mitarbeitenden ist die in S. 4 genannte Zahl entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeitenden zu kürzen. 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 Buchst. a) vergütet. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitguthaben ganz oder teilweise durch Entgelt nach S. 6 oder durch zusammenhängende Freizeit unter Fortzahlung dieser Bezüge auszugleichen.

(2) 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. Kann die Freistellung nach S. 1 aus betrieblichen / dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. 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 Abs. 2 S. 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) Ruhepausen können in Schichtbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. Die Zeit dieser Pausen wird als Arbeitszeit gerechnet. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Mitarbeitenden eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. 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) 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. 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. Die 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. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung gezahlt. Die 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) In 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. In 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. Solche 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) Wenn 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.

In 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 Abs. 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 Vortag angeordnet sind. Sie werden als Arbeitszeit im Sinne von § 6 Abs. 1 angerechnet. Im Übrigen wird der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 8 Abs. 1 S. 2 Buchst. a) gezahlt, soweit nicht § 8 S. 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 | 30 v.H., |
| | in den Entgeltgruppen 10 bis 15 | 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 am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | | 35 v.H., |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 Uhr bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt | | 20 v.H. |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach S. 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 S. 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 Abs. 1 S. 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 Abs. 1 S. 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 Abs. 1 S. 2 Buchst. b und f beträgt für Mitarbeitende, die in Schicht- oder Wechselschicht arbeiten, der Zuschlag für Nachtarbeit EUR 1,28 und der für die Arbeit an Samstagen von 13 Uhr bis 21 Uhr EUR 0,64 je Stunde. Diese Beträge nehmen an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

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

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

(5) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach S. 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für 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 Abs. 1 bezahlt. Abs. 1 S. 4 gilt entsprechend. S. 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von S. 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird ab-

weichend von den S. 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

(6) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. Leistet 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) Abweichend von Abs. 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) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
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.

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

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

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

§ 9 Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit 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. Die Teilzeitbeschäftigung nach S. 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 bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeitenden nach S. 1 Rechnung zu tragen.

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

Abschnitt III

Eingruppierung und Entgelt und sonstige Leistungen

§ 10 Eingruppierung

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

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

Die 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.

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.

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

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

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

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

Protokollnotizen zu Abs. 2:

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der / 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 Unterabs. 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 Abs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 10 Abs. 2) und hat sie / er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie / 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 Abs. 4 S. 1 und 2 ergeben hätte.

§ 12 Tabellenentgelt

Der / 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) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. Die Abweichungen von S. 1 sind im Allgemeinen Entgeltgruppenplan zum BAT-KF geregelt.

(2) Bei Einstellung werden die Mitarbeitenden der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 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. 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 Abs. 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) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die 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) 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. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. Die Maßnahmen nach S. 1 und 2 unterliegen dem Mitbestimmungsrecht nach § 38 Mitarbeitervertretungsgesetz. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.

Protokollerklärung zu Abs. 2 S. 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) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 13 Abs. 3 S. 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.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von S. 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind ungeschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. 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. Zeiten, in denen Mitarbeitende mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitmitarbeitenden beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

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

Protokollerklärung zu Abs. 4 S. 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

§ 15

Kinderzulage, Leistungsentgelt

Mitarbeitende erhalten für jedes Kind, für das sie Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz oder nach dem Einkommensteuergesetz erhalten, eine monatliche Zulage in Höhe von EUR 90,57. 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) Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

(2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Abs. 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 Abs. 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 / einem Mitarbeitenden, die / der bei ihrer / 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 / Der Mitarbeitende soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines voll leistungsfähigen Mitarbeitenden erbringen kann.

(2) Ist nach Abs. 1 S. 1 eine geminderte Vergütung vereinbart worden, besteht bei Änderung der Leistungsfähigkeit für den Arbeitgeber und die / 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 Abs. 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 Abs. 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 / dem Mitarbeitenden benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. Entgeltbestandteile, 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) 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 Abs. 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 (Jubiläumszuwendung), § 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 Unterabs. 1 S. 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $1/65$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend 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 S. 2 unberücksichtigt. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die / 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 Abs. 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 S. 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 Abs. 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 Abs. 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 S. 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 Hinterbliebenenversorgung

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 S. 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 S. 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die / 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 S. 4 gilt entsprechend.

§ 23 Sterbegeld

Beim Tode von Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis zur Zeit des Todes nicht geruht hat, wird der Ehegattin / dem Ehegatten, der Lebenspartnerin / 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 Kirchli-

chen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen sicherstellt (Pflichtversicherung). Die Finanzierung der Pflichtbeiträge und eines Sanierungsgeldes erfolgt ohne finanzielle Beteiligung der Mitarbeitenden.

(2) Abs. 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 / die Mitarbeitende als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Abs. 1; § 5 BUrlG 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 Abs. 1 S. 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 Abs. 3 S. 1 oder Abs. 4 S. 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 Abs. 3 S. 1 oder Abs. 4 S. 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 Abs. 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 Abs. 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 über-

schreiten. S. 2 ist für Zusatzurlaub nach den Abs. 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. Bei Mitarbeitenden, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von S. 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen. § 25 Abs.1 S. 3 gilt entsprechend

(5) Im Übrigen gilt § 25 mit Ausnahme von Abs. 2 Buchst. b entsprechend.

Protokollnotiz zu den Abs. 1 und 2:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach S. 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 Abs. 1 Unterabs. 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 Abs. 1 und 2 gilt als Unterbrechung der Tätigkeit, es sei denn, dass der Arbeitgeber in den Fällen des Abs. 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 Doppelbuchst. 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 / 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 S. 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 6 Monaten:
4 Wochen
zum Schluss eines Kalendermonats,
- von insgesamt mehr als 1 Jahr:
6 Wochen
zum Schluss eines Kalendermonats,
- von insgesamt mehr als 2 Jahren:
3 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- von insgesamt mehr als 3 Jahren:
4 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden des Mitarbeitenden von dem Mitarbeitenden / der Mitar-

beitenden verschuldet oder veranlasst war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

(6) Die §§ 31 und 32 bleiben von den Regelungen der Abs. 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 / dem Mitarbeitenden vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Abs. 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 S. 1 und 2 sich ergebenden Entgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die / 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 Buchst. a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchst. 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 demsel-

ben Arbeitgeber, kann der / dem Mitarbeitenden vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Abs. 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 S. 1 und 2 sich ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 14 Abs. 4 S. 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 / 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 / er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin / eines Amtsarztes oder einer / eines nach § 3 Abs. 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 / der Mitarbeitende, dessen Arbeitsverhältnis nach Abs. 1 Buchst. 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 (Abs. 5)

- von bis zu 1 Jahr:
1 Monat
zum Monatsschluss,
- von mehr als einem Jahr:
6 Wochen
zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- von mindestens 5 Jahren:
3 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- von mindestens 8 Jahren:
4 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- von mindestens 10 Jahren:
5 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- von mindestens 12 Jahren:
6 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(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 (Abs. 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 Abs. 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 Abs. 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VIII

Besondere Vorschriften

§ 35

Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften

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

§ 36

Ausschlussfrist

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

Anlage 1 zum MTArb-KF

Tabellenentgelt (in EUR)

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 1	entfällt	1.286	1.310	1.340	1.368	1.440
EG 2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
EG 2Ü	1.503	1670	1730	1810	1865	1906
EG 3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
EG 4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
EG 5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
EG 6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
EG 7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
EG 8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493
EG 9	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	3.180
EG 10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	3.470
EG 11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	3.835
EG 12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	4.200
EG 13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	4.280
EG 14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	4.610
EG 15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	5.030
EG 15Ü		4.330	4.805	5.255	5.555	5.625

Stundenentgelte (in EUR)

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		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
2Ü	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

Bereitschaftsdienstentgelt

Entgeltgruppe	Stundenvergütung (in EUR)
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	11,20
1	9,10
2Ü	11,50
15Ü	27,00

Artikel 3

Arbeitsrechtsregelung zu Übergangsregelungen 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 Abs. 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

(1) Für die Eingruppierung der Mitarbeitenden wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe einer Entgeltgruppe nach der Anlage 1 bzw. Anlage 2 zugeordnet. Abweichend von S. 1 gilt für Ärztinnen / Ärzte und Zahnärztinnen / Zahnärzte die Anlage 6 und 7

BAT-KF. S. 1 sowie §§ 3 und 4 gelten nicht für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarkt-politischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen.

(2) 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.

(3) 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 Abs. 2 bis 6 gebildet.

(2) Bei Mitarbeitenden aus dem Geltungsbereich des BAT-KF setzt sich das Vergleichsentgelt aus der Grundvergütung, der allgemeinen Zulage, den Funktionszulagen¹, 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 eventuelle 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 Funktionszulagen¹ 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 Abs. 5:

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 S. 2 BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung. Neue Ansprüche entstehen hierdurch nicht.

(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 S. 1 gilt 14 Abs. 4 S. 2 BAT-KF entsprechend. Werden Mitarbeitende vor dem 1. Oktober 2007 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuel-

len Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei einer Herabgruppierung im Juni 2007 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Abs. 1 S. 2 und 3.

(3) Ist bei Mitarbeitenden, deren Eingruppierung sich nach der 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 Abs. 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 Abs. 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 Abs. 2 entsprechend. Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vorhundertersatz 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 Abs. 1 der Stufe 2 zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des BAT-KF. Abweichend von S. 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 EUR 100 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 S. 1 und 2 gilt für Mitarbeitenden gemäß Abs. 1 entsprechend.

(3) Ist das Entgelt nach Abs. 1 S. 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 Abs. 1 S. 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 Fassung. § 14 Abs. 4 S. 2 MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung gilt entsprechend. 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 Abs. 3 S. 2, ansonsten nach Abs. 1 S. 2.

3. Abschnitt

Besitzstandsregelungen

§ 6

Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

(1) 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. Abweichend von S. 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. Voraussetzung für die Höhergruppierung nach S. 1 und 2 ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstünden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach S. 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

Die S. 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 2 Abs. 2. Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Oktober 2007, gilt - gegebenenfalls unter Berücksichtigung des S. 2 - § 4 Abs. 2 S. 1 und 2 entsprechend.

(2) Aus dem Geltungsbereich des BAT-KF in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete 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 Höhergruppierung bestimmt hätte. Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstünden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach S. 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

(3) Die Abs. 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) 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. 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. 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 entgegengestanden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach S. 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(3) 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) 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 S. 2 bis 5 gilt entsprechend. Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
- b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 30. Juni 2007 bereits erfolgt, gilt Abs. 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 Abs. 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 Vomhundertsatz.

§ 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 S. 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, ausgenommen 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 EUR 900, die in zwei Teilbeträgen in Höhe von jeweils EUR 450 mit den Bezügen für die Monate Juli und Oktober ausgezahlt wird.

(2) Der Anspruch auf die Teilbeträge nach Abs. 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 der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung 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 EUR 300, die in zwei Teilbeträgen in Höhe von jeweils EUR 150 mit den Bezügen für die Monate Juli und Oktober ausgezahlt wird. Die Abs. 2 bis 4 gelten entsprechend.

Anlage 1

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15Ü	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 IVa	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
	IVb 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)	
8	Vb nach Aufstieg aus VIb (nur Lehrkräfte) (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)	8a 8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a 8 nach Aufstieg aus 7 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 8 und 8a
	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb	
	Vc ohne Aufstieg nach Vb	
7	Vc nach Aufstieg aus VIb	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)	6a 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a 6 nach Aufstieg aus 5 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a
	VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc	
	VIb ohne Aufstieg nach Vc	
	VIb nach Aufstieg aus VII	
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b	5a 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a 5 nach Aufstieg aus 4 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a
	VII ohne Aufstieg nach VI b	
	VII nach Aufstieg aus VIII	

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
4	-	4a 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a 4 nach Aufstieg aus 3 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a
3	VIII nach Aufstieg aus IXa VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	3a 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 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a
2	IXa IX mit ausstehendem Aufstieg nach IXa oder VIII IX nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) X (keine Stufe 6) BA2	1a (keine Stufe 6) 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
1	BA1	-

Anlage 2

KR Anwendungstabelle (in EUR)

Werte aus Entgelt- gruppe allg. Tabelle	Engelt- gruppe KR	Zuordnung 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 nach 2 J. St. 3	4.000 nach 3 J. St. 4	4.200
EG 11	11b	XI mit Aufstieg nach XII	-	-	-	3.200	3.635	3.835
	11a	X mit Aufstieg nach XI	-	-	2.900	3.200 nach 2 J. St. 3	3.635 nach 5 J. St. 4	-
EG 10	10a	IX mit Aufstieg nach X	-	-	2.800	3.000 nach 2 J. St. 3	3.380 nach 3 J. St. 4	-
EG 9 EG 9b	9d	VIII mit Aufstieg nach IX	-	-	2.730	2.980 nach 4 J. St. 3	3.180 nach 2 J. St. 4	-
	9c	VII mit Aufstieg nach VIII	-	-	2.650	2.840 nach 5 J. St. 3	3.020 nach 5 J. St. 4	-
	9b	VI mit Aufstieg nach VII	-	-	2.410	2.730 nach 5 J. St. 3	2.840 nach 5 J. St. 4	-
		VII ohne Aufstieg	-	-				
9a	VI ohne Aufstieg	-	-	2.410	2.495 nach 5 J. St. 3	2.650 nach 5 J. St. 4	-	
EG 7 EG 8 EG 9b	8a	Va mit Aufstieg nach VI	-	2.130	2.240	2.330	2.495	2.650
V mit Aufstieg nach Va und VI		-						
V mit Aufstieg nach VI		2.000						
EG 7 EG 8	7a	V mit Aufstieg nach Va	-	2.000	2.130	2.330	2.430	2.533
		IV mit Aufstieg nach V und Va	1.850					
		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 Abs. 3 angefügt:

„Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von EUR 400. 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 Abs. 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 1. Ausbildungsjahr | EUR 737 |
| im 2. Ausbildungsjahr | EUR 797 |
| im 3. Ausbildungsjahr | EUR 896 |
| b) für die Schülerin und den Schüler in der Krankenpflegehilfe | EUR 670.“ |

§ 3**Änderung der
Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse
der kirchlichen Auszubildenden
(AzubiO)**

In § 8 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von EUR 400. 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:

1. In den Abs. 1 und 2 wird jeweils die Angabe „§ 15“ durch die Angabe „§ 6“ ersetzt.
2. In Abs. 2 S. 1 werden die Worte „hauptberuflichen“ und „einschließlich einer angemessenen Zeit für Arbeitsbereitschaft“ gestrichen
3. In Abs. 2 S. 3 wird das Wort „Arbeitsbereitschaft“ ersetzt durch das Wort „Verfügungszeit“.
4. In Abs. 2 S. 4 wird die Angabe „§ 565b“ ersetzt durch die Angabe „§ 576“.
5. Abs. 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. Abs. 5 erhält folgende Fassung:
„§ 8 Abs. 1 Buchst. a und c bis f BAT-KF finden keine Anwendung.“

Artikel 6**In-Kraft-Treten
Außer-Kraft-Treten**

(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 Manteltarifvertrages 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“

Düsseldorf, 22. Oktober 2007

**Arbeitsrechtliche Schiedskommission
Rheinland-Westfalen-Lippe**

Der Vorsitzende

Düsseldorf, 21. November 2007

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende“