

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

vom 22.10.2007

unter Berücksichtigung der redaktionellen Änderungen 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 Jubiläumswendung
- § 23 Sterbegeld

Abschnitt V Zusätzliche Altersversorgung

- § 24 Zusatzversorgung

Abschnitt VI Urlaub und Arbeitsbefreiung

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

§ 28 Arbeitsbefreiung

Abschnitt VII Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

Abschnitt VIII Übergangs - und Schlussvorschriften

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

Abschnitt IX Sonderregelungen

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

- Anlage 1** Allgemeiner Entgeltgruppenplan zum BAT-KF
- Anlage 2** Pflegedienst Entgeltgruppenplan zum BAT-KF
- Anlage 3** Entgeltgruppenplan für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen
- Anlage 4** Tabellenentgelt
- Anlage 5** Bereitschaftsdienstentgelt
- Anlage 6** TV-Ärzte-KF
- Anlage 7** TVÜ-Ärzte-KF

Präambel

Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeitenden, wie es in der „Richtlinie des Rates der EKD nach § 9 Buchstabe b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD und des Diakonischen Werkes der EKD“ in der Fassung vom 1. Juli 2005 bestimmt ist, zur Erfüllung dieses Auftrags bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeitende im Dienst der Kirche übernommen haben. Es wird von ihnen erwartet, dass sie die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

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

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für

- a) Chefärztinnen oder Chefarzte, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden,
 - b) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
 - c) Mitarbeitende, die unter die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse und der Vergütung für die Maßnahmeteilnehmenden in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen fallen,
 - d) Lektorinnen/Lektoren, Verwalterinnen/Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen, Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik,
 - e) 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) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch kirchliche Arbeitsrechtsregelung vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden 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) ¹Die Mitarbeitenden dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Mitarbeitenden derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (3) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Mitarbeitenden ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeitenden oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (4) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Mitarbeitende/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Auf Verlangen der/des Mitarbeitenden ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine ärztliche Untersuchung durchführen zu lassen, wenn die/der Mitarbeitende besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war. ³Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. ⁴Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (5) ¹Die Mitarbeitenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht auf Kopien aus den Personalakten ein. ⁴Über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, müssen Mitarbeitende vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. ⁵Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen. ⁶Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

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

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
 2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- (2) ¹Mitarbeitenden kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. ²Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. ³Die Rechtsstellung der Mitarbeitenden bleibt unberührt. ⁴Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.
- (3) ¹Werden Aufgaben der Mitarbeitenden zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). ²§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt. ³Die Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes über Versetzung sind entsprechend anzuwenden.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

§ 5

Qualifizierung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Mitarbeitenden und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen und diakonischen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Qualifikation in diesem Sinn ist als Teil der Personalentwicklung zu verstehen..
- (2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach dieser Arbeitsrechtsregelung ein Angebot dar, aus dem für die Mitarbeitenden kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch Dienstvereinbarung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der mitarbeitervertretungsrechtlichen Möglichkeiten. ³Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind
- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
 - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
 - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
 - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

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

- (4) ¹ Mitarbeitende haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsdienstvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Mitarbeitenden kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Mitarbeitende mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 1/2 Stunden wöchentlich. ²Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr zu Grunde zu legen. ³Für Fehltage (Urlaub, unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsbefreiung nach § 28 oder anderen entsprechenden Regelungen) wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der/des Mitarbeitenden angerechnet.
- ⁴Ein Zeitguthaben bzw. eine Zeitunterschreitung von bis zu 100 Stunden wird in das nächste Kalenderjahr übertragen. ⁵Bei nicht vollbeschäftigten Mitarbeitenden ist die in Satz 4 genannte Zahl entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeitenden zu kürzen. ⁶Die verbleibenden Stunden des tatsächlichen Zeitguthabens der/des Mitarbeitenden werden mit dem auf eine Stunde entfallenden Entgelt (§ 12) zuzüglich dem Zuschlag für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Buchstabe a) vergütet. ⁷Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitguthaben ganz oder teilweise durch Entgelt nach Satz 6 oder durch zusammenhängende Freizeit unter Fortzahlung dieser Bezüge auszugleichen.
- (2) ¹Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Mitarbeitende am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 12 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

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

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

- (4) ¹Die Mitarbeitenden sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. ²Mitarbeitende, die regelmäßig an Sonn und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage, hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen ³Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. ⁴Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung gezahlt. ⁵Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag der/des Mitarbeitenden durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.
- (5) ¹In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur stationären oder ambulanten Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst und im Wechselschichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen verlängert werden. ²In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Schichten mit einer über zehn Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit geleistet werden. ³Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden. Schichten mit einer über zehn Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit setzen eine
- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle
 - Belastungsanalyse gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz und
 - ggf. daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes voraus.“
- (6) ¹Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann unter den Voraussetzungen einer
- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle
 - Belastungsanalyse gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz und
 - ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes
- im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4, Abs. 2 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und 6 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz über acht Stunden hinaus auf 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.
- ²In Einrichtungen der stationären Kinder- und Jugendhilfe sowie Behindertenhilfe kann die Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 16 Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. Dabei muss die Arbeitszeit nach längstens zehn Stunden durch einen Bereitschaftsdienst von mindestens acht Stunden unterbrochen werden.
- (7) ¹Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann mit schriftlicher Zustimmung der/des Mitarbeitenden im Rahmen des § 7 Abs. 2a und Abs. 7 Arbeitszeitgesetz und innerhalb der Grenzwerte nach Absatz 6 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. ²Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich im Kalenderjahr bis zu 60 Stunden betragen.

§ 7

Sonderformen der Arbeit

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

- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) ¹Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeitende, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. ²Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (4) ¹Rufbereitschaft leisten Mitarbeitende, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft darf angeordnet werden, wenn nur in Ausnahmefällen Arbeit anfällt ³Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeitende vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) ¹Überstunden sind die Arbeitsstunden, die die oder der Mitarbeitende über den dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Umfang hinaus geleistet hat, soweit sie die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs.1 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Woche überschreiten und später als am Vorvortag angeordnet sind. ²Sie werden als Arbeitszeit im Sinne von § 6 Abs.1 angerechnet. Im Übrigen wird der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 8 Abs.1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt, soweit nicht § 8 Satz 4 angewendet wird. ³Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeitenden zu verteilen.

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Der/Die Mitarbeitende erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitmitarbeitenden – je Stunde
- | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| a) für Überstunden | | |
| in den Entgeltgruppen 1 bis 9, S1 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 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. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch der/des Mitarbeitenden können, soweit die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

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

- (2) ¹Abweichend von Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b und f beträgt für Mitarbeitende, die in Schicht- oder Wechselschicht arbeiten, der Zuschlag für Nachtarbeit 1,28 € und der für die Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr 0,64 € je Stunde. ²Diese Beträge nehmen an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.
- (3) ¹Mitarbeitende, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. ² Mitarbeitende, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde. ³§ 18 findet keine Anwendung.
- (4) ¹Mitarbeitende, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. ²Mitarbeitende, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde. ³§ 18 findet keine Anwendung.
- (5) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. ⁵Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend. ⁶Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁷Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ⁸In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.
- (6) ¹Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. ²Leistet die/der Mitarbeitende in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.
- (7) ¹Abweichend von Absatz 6 wird für Mitarbeitende in Krankenhäusern, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen, medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen (z.B. pathologischen Instituten und Röntgeninstituten) und sonstigen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

- a) ²Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
I	bis zu 25 v.H.	60 v.H.
II	mehr als 25 bis 40 v.H.	75 v.H.
III	mehr als 40 bis 49 v.H.	90 v.H.

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

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

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

§ 9 Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

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

Abschnitt III Eingruppierung und Entgelt und sonstige Leistungen

§ 10 Eingruppierung

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

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

²Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

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

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

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

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

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

Protokollnotizen zu Absatz 2:

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der bzw. 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 Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

§ 11

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird der/dem Mitarbeitenden vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 10 Absatz 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 10 Absatz 2) und hat sie bzw. er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie bzw. er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.
- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/der Mitarbeitende bei dauerhafter Übertragung nach § 14 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte.

§ 12

Tabellenentgelt

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

§ 13

Entgelte der unter die Anlage 1 bis 3 fallenden Mitarbeitenden

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

Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind im Allgemeinen Entgeltgruppenplan (Anlage 1) und im Pflegepersonalentgeltgruppenplan (Anlage 2) zum BAT-KF geregelt.
- (2) ¹Bei Einstellung werden die Mitarbeitenden der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt die/der Mitarbeitende über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung eine Zuordnung zur Stufe 3. ³Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

- (3) Die Mitarbeitenden erreichen – von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 14 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
 - Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
 - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
 - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
 - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
 - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

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

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) ¹Nach einem Jahr der Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe erhalten sie das Entgelt nach der Erfahrungsstufe 1. ²Nach weiteren 5 Jahren erhalten sie das Entgelt nach Erfahrungsstufe 2.
- (4) Im Fall der Höhergruppierung erhalten Mitarbeitende das Entgelt der neuen Entgeltgruppe nach der Erfahrungsstufe 1. Absatz 3 Satz 2 bleibt unberührt.
- (5) Für die Ermittlung der Zeiten nach den Absätzen 1 bis 3 können weitere Zeiten der beruflichen Tätigkeiten ganz oder teilweise zugerechnet werden, wenn diese Tätigkeiten mit der zu übertragenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang stehen und die Berufserfahrung für die Erfüllung der zu übertragenden Aufgaben förderlich ist.

§ 14

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

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

- (3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 13 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 21 oder § 37 bis zu 39 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
 - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
 - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.
- ²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁴Zeiten, in denen Mitarbeitende mit einer kürzeren als der regelmäßigen

wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitmitarbeitenden beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

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

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

§ 15

Kinderzulage, Leistungsentgelt

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

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

§ 16

Erschwerniszuschläge

- (1) ¹Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. ²Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
- a) mit besonderer Gefährdung,
 - b) mit extremer nicht Klimabedingter Hitzeentwicklung,
 - c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
 - d) mit besonders starker Strahlenexposition,
 - e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) Die Zuschläge entsprechen denen, die für Kirchenbeamte bestimmt sind, soweit durch die Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission keine abweichenden Regelungen getroffen werden.

§ 17

Nicht voll leistungsfähige Mitarbeitende

- (1) ¹Mit einer bzw. einem Mitarbeitenden, die bzw. der bei ihrer bzw. seiner Einstellung nach amtsärztlichem Gutachten mehr als 20 v.H. erwerbsbeschränkt ist und infolgedessen die zu

übertragende Arbeit nicht voll auszuführen vermag, kann entsprechend dem Grad seiner Leistungsfähigkeit ein gemindertes Entgelt vereinbart werden.²Dieses darf den Betrag der Stufe 2 der Entgeltgruppe 1 nicht unterschreiten³Die bzw. der Mitarbeitende soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines voll leistungsfähigen Mitarbeitenden erbringen kann.

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

§ 18

Vergütung von Teilzeitmitarbeitenden

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

§ 19

Jahressonderzahlung

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

- (2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt
- | | |
|---------------------------------------------|-------------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8, S 1 bis S 5 | 90 v.H., |
| in den Entgeltgruppen 9 bis 12, S 6 bis S 9 | 80 v.H. und |
| in den Entgeltgruppen 13 bis 15 | 60 v.H. |
- des der/dem Mitarbeitenden in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden, Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September.³Bei Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Bei 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.²Ist 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.³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt.⁴Besteht 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) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeitende keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben.²Die 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) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

§ 20

Berechnung und Auszahlung des Entgelts, Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

- (1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit nichts abweichend geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am 16ten des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der bzw. dem Mitarbeitenden benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. ³Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile - werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate gezahlt und sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
- (2) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf die Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.
- (3) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist aufzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (4) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe des Kalendermonats, gilt Absatz 2 entsprechend.
- (5) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.
- (6) ¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 21 oder § 37 (Entgelt im Krankheitsfall), § 22 (Jubiläumszuwendung), § 25 (Erholungsurlaub), § 26 (Zusatzurlaub) und § 28 (Arbeitsbefreiung) werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgesetzten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgesetzten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf der Basis der dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für die Überstunden gezahlte Entgelt mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes. ⁴Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ⁵Bei Änderung der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

¹Der Tagesdurchschnitt nach Unterabsatz 1 Satz 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. ²Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. ³Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt. ⁴Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die bzw. der Mitarbeitende so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

Abschnitt IV Sozialbezüge

§ 21 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) ¹Werden Mitarbeitende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach Maßgabe des § 20 Absatz 6; ein Verschulden in diesem Sinne liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.
- (2) ¹Nach Ablauf des Zeitraumes gemäß Absatz 1 erhalten die Mitarbeitenden für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 20 Absatz 6; bei freiwilliger Krankenversicherung ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für Mitarbeitende, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.
- (3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit
- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
 - von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

- (4) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Mitarbeitende eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Mitarbeitenden finanziert ist. ³Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Mitarbeitenden gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁴Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die bzw. der Mitarbeitende hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 22 Jubiläumszuwendung

Mitarbeitende erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

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

§ 25 Abs. 1 Satz 4 gilt entsprechend.

§ 23 Sterbegeld

¹Beim Tode von Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis zur Zeit des Todes nicht geruht hat, wird der Ehegattin bzw. dem Ehegatten, der Lebenspartnerin bzw. dem Lebenspartner oder den Kindern oder einer anderen Person, die die Kosten der Bestattung getragen hat, ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für weitere zwei Monate das Tabellenentgelt des/der Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

Abschnitt V Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 24 Zusatzversorgung

- (1) ¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung), die der Arbeitgeber durch Versicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen sicherstellt (Pflichtversicherung). ²Die Finanzierung der Pflichtbeiträge und eines Sanierungsgeldes erfolgt ohne finanzielle Beteiligung der Mitarbeitenden.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Mitarbeitende, für die nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen Versicherungsfreiheit in der Zusatzversorgung besteht und eine freiwillige Versicherung nicht zugelassen ist.
- (3) ¹Die Einzelheiten der Zusatzversorgung (Pflichtversicherung und freiwillige Versicherung) richten sich nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen vom 25. November 2005. ²Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung werden in einer gesonderten Arbeitsrechtsregelung festgelegt.

Abschnitt VI Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 25 Erholungsurlaub

- (1) ¹Die Mitarbeitenden haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. ²Bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

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

³Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. ⁴Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. ⁵Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁶Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden und kann auch in Teilen genommen werden. ⁷Dabei soll für ein Teil ein Zeitraum von mindestens zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

- (2) ¹Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) ¹Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden.
- b) ¹Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeitende bzw. die Mitarbeitende als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 20 genannten Zeitraum gezahlt.“

§ 26 Zusatzurlaub

- (1) Mitarbeitende, die ständig Wechselschichtarbeit oder ständig Schichtarbeit nach § 7 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 3 Satz 1 oder Absatz 4 Satz 1 zusteht, erhalten
 - a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
 - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate
 einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z.B. ständige Vertreter) erhalten Mitarbeitende, denen die Zulage § 8 Absatz 3 Satz 1 oder Absatz 4 Satz 1 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
 - a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
 - b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.
- (3) Mitarbeitende, die die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens
 - 150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,
 - 300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,
 - 450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,
 - 600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage
 Zusatzurlaub im Urlaubsjahr. Dabei werden die Zeiten, die nach Absatz 1 und 2 geleistet werden nicht berücksichtigt.
- (4) ¹Zusatzurlaub nach dieser arbeitsrechtlichen Regelung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. ³Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. ⁴Bei Mitarbeitenden, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen. ³§ 25 Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend
- (5) Im Übrigen gilt § 25 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch

Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 21 unschädlich.

§ 27 Sonderurlaub

- (1) ¹Mitarbeitenden 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.
- ²Der 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.
- ³Die Dauer des Sonderurlaubs ist entsprechend dem Antrag festzulegen und auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ⁴Er kann verlängert werden. ⁵Der Antrag auf Bewilligung oder Verlängerung des Sonderurlaubs ist spätestens drei Monate vor Beginn des beantragten Bewilligungs- oder Verlängerungszeitraums zu stellen.
- ⁶Bei Mitarbeitenden in Tageseinrichtungen für Kinder sowie im Schul- und Internatsdienst soll der Sonderurlaub für die Zeit bis zum Ende des laufenden Kindergartenjahres bzw. Schulhalbjahres bewilligt werden.
- (2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt als Unterbrechung der Tätigkeit, es sei denn, dass der Arbeitgeber in den Fällen des Absatzes 2 vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.
- (4) ¹Der Kontakt zwischen den Mitarbeitenden und dem Arbeitgeber soll von beiden Seiten aufrecht erhalten werden, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern. ²Beurlaubten Mitarbeitenden soll zur Vorbereitung auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. ³Der Arbeitgeber soll sich an den Fortbildungskosten angemessen beteiligen. ⁴Bezüge werden den beurlaubten Mitarbeitenden aus Anlass der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht gewährt.
- (5) ¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf des Sonderurlaubs. ²Ein Anspruch auf Übertragung der vor dem Sonderurlaub wahrgenommenen Tätigkeiten besteht nicht.

Protokollnotiz:

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

§ 28
Arbeitsbefreiung

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

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

- (2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung Entgelts nach § 12 nur insoweit, als die bzw. der Mitarbeitende nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Mitarbeitenden haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 Abs. 6 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (4) ¹Zur 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. ²Mitarbeitende, 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. ³Dies gilt entsprechend für die Tätigkeit von Mitarbeitenden in einer Arbeitsrechtlichen Schiedskommission.
- (5) ¹Zur 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) ¹Zur 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) ¹Kalendermäßig 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. ²Mitarbeitende mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

- (5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

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

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

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

§ 30 Führung auf Probe

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. ³Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesene Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der bzw. dem Mitarbeitenden vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Für die Dauer der Übertragung wird eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei der Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 sich ergebenden Entgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die bzw. der Mitarbeitende eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 31 Führung auf Zeit

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

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

- (2) Führungspositionen sind ab Entgeltgruppe 10 zugewiesene Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der bzw. dem Mitarbeitenden vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Für die Dauer der Übertragung wird eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei der Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 sich ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 % des

Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2. ³Nach 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) ¹Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Mitarbeitende voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die/der Mitarbeitende hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt 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. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁵In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Mitarbeitende nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die bzw. der Mitarbeitende innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) ¹Verzögert die/der Mitarbeitende schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie bzw. er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin bzw. eines Amtsarztes oder einer bzw. eines nach § 3 Absatz 4 bestimmten Ärztin oder Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Mitarbeitenden das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) ¹Soll die bzw. der Mitarbeitende, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das 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) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 5) bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatsschluss,

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

- (2) ¹Eine betriebsbedingte Kündigung setzt voraus, dass die Vorschriften der Rationalisierungssicherungsordnung (RSO) ungeachtet der §§ 1 und 2 angewendet worden sind. ²Mitarbeitende, 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. ³Für 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. ³Eine 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) ¹Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitenden, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 5) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden. ²Soweit Mitarbeitende nach dem bis zum 30. Juni 2007 geltenden Arbeitsrecht unkündbar waren, bestimmt sich die Kündbarkeit nach den Bestimmungen des bis dahin geltenden BAT-KF § 55 Absatz 1 und 2.
- (4) Als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gilt insbesondere der Austritt der/des Mitarbeitenden aus der evangelischen Kirche und der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation.
- (5) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 27, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt.

§ 34

Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Mitarbeitenden Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können Mitarbeitende auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Mitarbeitenden ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis)
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VIII Besondere Vorschriften

§ 35 Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften

Für die Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, 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

¹Ansprüche 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.

²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus auch für später fällig werdende Leistungen aus.

§ 37 Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen

¹Für 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. ²Die/der Mitarbeitende kann bis zum 31. Dezember 2008 erklären, dass für sie/ihn der § 21 Anwendung finden soll.

§ 38 Mitarbeitende als Lehrkräfte

- (1) ¹Die folgenden Absätze gelten für Mitarbeitende als Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen) sowie an Fachhochschulen. ²Sie 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. ³Lehrkräfte 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) ¹Die §§ 6 bis 10 finden keine Anwendung. ²Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. ³Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.
- (4) ¹Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. ²Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. ³Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. ⁴Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. ⁵Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, regeln dies die Betriebsparteien.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem die Lehrkraft das Lebensalter zum Anspruch auf die Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) erreicht hat.

§ 39 (nicht besetzt)

§ 40

Mitarbeitende als Kirchenmusiker

- (1) ¹§ 6 Absatz 4 Satz 1 findet Anwendung mit der Maßgabe, dass in jedem Vierteljahr ein Wochenende (Sonnabend und Sonntag) dienstfrei zu halten ist, auch wenn in das Vierteljahr Erholungsurlaub fällt. ²Dieses Wochenende wird als ein dienstfreier Werktag gerechnet.
- (2) § 7 Absatz 5 findet Anwendung mit der Maßgabe, dass als Nachtarbeit die Arbeit zwischen null und sechs Uhr gilt
- (3) ¹Anstelle der Zeitzuschläge nach § 8 Abs.1 Satz 2 Buchstabe a und c bis f BAT-KF erhalten diese Mitarbeitenden eine besondere Arbeitsbefreiung von vier Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. ²Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, so beträgt die Arbeitsbefreiung für jedes volle Vierteljahr, in dem das Arbeitsverhältnis besteht, einen Arbeitstag. ³Die Arbeitsbefreiung ist möglichst zusammenhängend während einer Zeit zu gewähren, in der die Verhältnisse es gestatten. § 25 Abs.1 Satz 4 sowie Absatz 2 Buchstabe a BAT-KF finden entsprechende Anwendung.

§ 41

Mitarbeitende, die Freizeiten durchführen

- (1) ¹Diese Regelungen gelten für Mitarbeitende, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder besonderer Regelung Freizeiten durchführen. ²Freizeiten 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. ³Sie gelten nicht für Mitarbeitende in Krankenhäusern, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen, medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen (z.B. pathologischen Instituten und Röntgeninstituten) und sonstigen Einrichtungen und Heimen.
- (2) § 6 findet für die Dauer der Durchführung einer Freizeit keine Anwendung.
- (3) Als Arbeitszeit werden für jeden Tag der Teilnahme an einer Freizeit einschließlich der Tage der An- und Abreise zehn Stunden berechnet, soweit sich nicht aus der Planung für den Ablauf der Freizeit eine geringere Arbeitszeit ergibt.
- (4) Ergibt sich aus der Arbeitszeitberechnung nach Absatz 2 eine höhere wöchentliche Arbeitszeit, als von der/dem Mitarbeitenden sonst nach seinem Arbeitsvertrag zu leisten ist, so ist im Anschluss an die Freizeit, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Abschluss der Freizeit, entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren.

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

Gliederung

Vorbemerkungen

1. Allgemeine Gemeindedienste

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

2. Erziehungs- und Sozialdienst

- 2.10 Pädagogische Mitarbeiterinnen in Kindertagesstätten
- 2.11 Mitarbeiterinnen in der Erziehungshilfe
- 2.12 Pädagogische Mitarbeiterinnen in Internaten
- 2.13 Mitarbeiterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst
- 2.20 ...
- 2.30 Sozialarbeiterinnen / Sozialpädagoginnen im Sozialdienst
- 2.31 Sozialberaterinnen ausländischer Arbeitnehmer
- 2.32 Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmision
- 2.33 Mitarbeiterinnen in der Alten- und Familienpflege sowie im Erziehungs- und Sozialdienst (soweit nicht anderweitig eingruppiert)
- 2.34 Mitarbeiterinnen in Werkstätten für Behinderte
- 2.40 Leiterinnen von Heimen der Altenhilfe
- 2.41 Mitarbeiterinnen in Heimen der Behindertenhilfe
- 2.42 Mitarbeiterinnen in Heimen der Gefährdetenhilfe
- 2.50 Mitarbeiterinnen in Familienbildungsstätten

3. Gesundheitsdienst

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

4. Handwerk, Technik, Landwirtschaft, Hauswirtschaft

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

5. Verwaltung

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

6. Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

Vorbemerkungen

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

1. Die Mitarbeiterin ist in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend 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 Buchstabe a.
5. Soweit die Eingruppierung von der Durchschnittsbelegung der jeweiligen Einrichtung abhängt, ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zu Grunde zu legen. Vorübergehend oder für kurze Zeit, z.B. wegen Erkrankung, nicht belegte Plätze sind mitzurechnen. Zeiten, in denen die Einrichtung vorübergehend, z.B. wegen Betriebsferien, nicht oder nur gering belegt ist, sind außer Betracht zu lassen. Bei der Feststellung der Belegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen.

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

6. Ständige Vertreterinnen sind nicht Vertreterinnen in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

Berufsgruppen

1. Allgemeine Gemeindedienste

1.1 Mitarbeiterinnen in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit ¹

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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
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
 - a) als Referentin in der Jugendarbeit oder in der Erwachsenenbildungsarbeit für den Bereich eines Kirchenkreises oder mehrerer Kirchengemeinden ständig, insbesondere hauptamtliche Mitarbeiterinnen fortbildet und in Zusammenarbeit mit diesen für die Planung, Organisation und Durchführung sowie die Koordination dieses Arbeitsbereiches verantwortlich ist und sie gegenüber Dritten vertritt.
 - b) Arbeiten mehrerer Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe 9 koordiniert.
- 7 Gemeindepädagoginnen sind Mitarbeiterinnen mit entsprechender Ausbildung, die jeweils durch die Ev. Kirche im Rheinland, die Ev. Kirche von Westfalen oder die Lippische Landeskirche die Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagogin erhalten haben.

1.3 Kirchenmusikerinnen

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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
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:

- 1 Hat die Kirchenmusikerin lediglich für den Bereich der Vokalchorleitertätigkeit, der Posaunenchorleitertätigkeit oder der Organistentätigkeit oder zwei dieser Bereiche die C-Prüfung abgelegt und wird sie mit mehr als der Hälfte ihrer Arbeitszeit in dem Bereich beschäftigt, für die er die C-Prüfung nicht abgelegt hat, so ist sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. Dies gilt für Kirchenmusikerinnen mit Befähigungsnachweis sinngemäß.
- 2 Werden in Einzelfällen Kirchenmusikerinnen mit der Großen oder Mittleren Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (A- oder B-Kirchenmusikerinnen) in C-Kirchenmusikerinnenstellen beschäftigt, sind sie nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert.
- 3 In der Zeit zwischen der Ablegung der Prüfung und der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit ist die Kirchenmusikerin eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. Dies gilt nicht, wenn sie vorher bereits höher als nach Satz 1 eingruppiert war.
- 4 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

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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 mindestens 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 ^{1,2,4,4}	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
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 drei Stellen müssen durch Pflegekräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung besetzt sein, davon mindestens eine Stelle durch eine Gesundheits- und Krankenpflegerin.

Als Pflegekräfte gelten Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, Altenpflegerinnen, Familienpflegerinnen, Dorfhelferinnen, Krankenpflegehelferinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung sowie Hilfskräfte, die insbesondere Hilfen für die Körperpflege sowie Reinigungs-, Einkaufs- und Wäschedienste leisten.

Einrichtungen, die die Voraussetzungen nach Absatz 1 nicht erfüllen, sind Gemeindepflegestationen im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale.

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 Sozialesekretärinnen

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Sozialesekretärinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung	6
2.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Sozialesekretärinnen nach Abschluss der Grundausbildung nach den Richtlinien der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Fortbildung zur Sozialesekretärin	8
3.	Sozialesekretärinnen mit Prüfung nach den Richtlinien der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Fortbildung zur Sozialesekretärin	9
4.	Sozialesekretärinnen wie in Fallgruppe 3 in Tätigkeiten mit besonderer Verantwortung	1 0

1.6 Küsterinnen ¹

Fall- Gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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

Anmerkung:

- 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}

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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	
	a) Integrationsgruppen mit einem Anteil von mindestens einem Drittel Behinderter ^{3,4}	
	b) Gruppen von Kindern mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ⁵	
	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}	
	a) in Integrationsgruppen mit einem Anteil von mindestens einem Drittel Behinderter ^{3,4}	
	b) in Gruppen von Kindern mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ⁵	
	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
11.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit zwei Gruppen ^{6,11}	9
12.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit drei Gruppen bestellt sind ^{6,11}	9
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

Fall- Gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
14.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit drei Gruppen 6, 11	9
15.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte oder für Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten 4, 5, 6, 11	10
16.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit vier oder fünf Gruppen 6, 11	10
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
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
19.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte oder für Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit drei Gruppen 4, 5, 6, 11	10
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	10
	b) Kindertagesstätten für Behinderte oder für Kinder mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit mindestens sechs Gruppen 4, 5, 6, 11	10
21.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit sechs oder sieben Gruppen 6, 11	10
22.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit mindestens acht Gruppen bestellt sind 6, 11	10
23.	Sozialpädagoginnen oder Erzieherinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit mindestens acht Gruppen 6, 11	11
24.	Fachberaterinnen für Kindertagesstätten	11

Anmerkungen:

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

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 Unterabsatz 1 entsprechend.

2.11 Mitarbeiterinnen in der Erziehungshilfe ¹

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Erziehungshilfe	2
2.	Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit	5
3.	Erzieherinnen in der Erziehungshilfe 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
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 Buchstabe 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 Satz 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 Gemeindegliederin nach der Gemeindegliederordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland oder als Gemeindegliederin oder Jugendsekretärin nach der VSBMO der Evangelischen Kirche von Westfalen und mit Zusatzausbildung für 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 Buchstabe a nicht erfüllen, werden sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

Die Sätze 1 und 2 gelten für ständige Vertreter entsprechend.

2.12 Pädagogische Mitarbeiter in Internaten ¹

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

Anmerkungen:

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

2.13 Mitarbeiterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung	5
2.	Mitarbeiterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung	
	a) als Leiterinnen von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten	
	b) als durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4	6
3.	Handwerksmeisterinnen, Hauswirtschaftsmeisterinnen oder Gärtnermeisterinnen im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst 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

Anmerkungen:

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

2.30 Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen im Sozialdienst ¹

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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

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,
- 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 Satz 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 eine 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.

2.31 Sozialberaterinnen ausländischer Arbeitnehmerinnen

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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 Sozialekretärinnen ¹	8
4.	Sozialberaterinnen ausländischer Arbeitnehmer mit Prüfung für die Anstellungsfähigkeit als Sozialekretärin nach den Richtlinien der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Ausbildung und Anstellung ausländischer Sozialekretärinnen ¹	9

Anmerkungen:

- ¹ Bei der Eingruppierung von Sozialberaterinnen ausländischer Arbeitnehmer mit einer Ausbildung als Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin, Religionspädagogin, Gemeindehelferin 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 Bahnhofsmission

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmission ohne förderliche Ausbildung	2
2.	Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmission mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung	3
3.	Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmission mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung als Leiterinnen von Bahnhofsmissionen	5
4.	Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmission mit einer Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerin, Altenpflegerin oder Erzieherin als Leiterinnen von Bahnhofsmissionen mit besonders großem und schwierigem Arbeitsbereich	8
5.	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen als Leiterinnen von Bahnhofsmissionen mit besonders großem und schwierigem Arbeitsbereich	9

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

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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

Fall- Gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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
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 Zusatz-	

Fall-Gruppe	qualifikation bei einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen 2, 7 Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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
19.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 21 2	10
20.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichen Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 23 2	11
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
22.	Mitarbeiterinnen mit einem für ihre Tätigkeit förderlichem Fachhochschulabschluss und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 24 2	11
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
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.
- 3 Erzieherinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen
 - mit staatlicher Anerkennung als Erzieherin,
 - mit staatlicher Anerkennung oder Prüfung als Kindergärtnerin oder Hortnerin,
 - mit abgeschlossener, mindestens gleichwertiger Fachausbildung.
- 4 Heilpädagoginnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen, die mindestens einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen für Heilpädagogik (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12. September 1986) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung "Staatlich anerkannter Heilpädagoge/Staatlich anerkannte Heilpädagogin" erworben haben.
- 5 Arbeitsvorbereiterinnen sind Mitarbeiterinnen, die die Beschaffung und Umsetzung von Arbeitsaufträgen technisch und kaufmännisch zu verantworten und für einen Arbeitsvorgang mit Behinderten vorzubereiten haben.

- 6 Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche mit staatlicher Anerkennung. Ihnen stehen die nach einem vierjährigen Studium an einer Fachhochschule graduierten Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen gleich. Ferner stehen ihnen (frühere) Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleich.
- 7 Eine Zweigwerkstatt für Behinderte ist eine unselbstständige, räumlich getrennte Teileinrichtung einer dezentral organisierten Werkstatt für Behinderte. Sie ist zu unterscheiden von einer Abteilung einer Werkstatt für Behinderte.

2.40 Leiterinnen von Heimen der Altenhilfe ¹

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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 Gemeindegewerkschafterin nach der Gemeindegewerkschafterordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland oder als Gemeindegewerkschafterin 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 Buchstabe a nicht erfüllen, sind sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

Die Sätze 1 und 2 gelten für ständige Vertreterinnen entsprechend.

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

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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, Heilerziehungspflegehelferinnen 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
8.	Mitarbeiterinnen mit einer Ausbildung wie in Fallgruppe 5, denen die verantwortliche Leitung einer oder mehrerer Gruppen von Behinderten ausdrücklich übertragen worden ist	8
9.	Sozialpädagoginnen/Sozialarbeiterinnen mit entsprechender Tätigkeit ¹⁰	9
10.	Sozialpädagoginnen/Sozialarbeiterinnen mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung in einer der Spezialausbildung entsprechenden Tätigkeit ^{9, 10}	10
11.	Sozialpädagoginnen/Sozialarbeiterinnen, die die Arbeit mehrerer Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe 9 zu koordinieren haben ⁹	9
12.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 15 und 16 ¹¹	10
13.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen und weniger als 15 Mitarbeiterinnen im betreuenden Dienst ¹¹	10
14.	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 17 und 18 ¹¹	11
15.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen und mindestens 15 Mitarbeiterinnen im betreuenden Dienst ¹¹	11
16.	Leiterinnen von Heimen der Behindertenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen ¹¹	11

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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. Mitarbeiterinnen mit Tätigkeiten der Berufsgruppen 1.6 und 3 bis 6 sind nach diesen Berufsgruppen eingruppiert.
- 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.
- 3 Als abgeschlossene fachbezogene Ausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gilt eine erfolgreich beendete Ausbildung von mindestens 250 Unterrichtsstunden.
- 4 Heilerziehungspflegehelferinnen mit einer abgeschlossenen Ausbildung ohne vorgeschriebenes Anerkennungsjahr werden nach einjähriger praktischer Tätigkeit den Heilerziehungspflegehelferinnen mit staatlicher Anerkennung gleichgestellt.
- 5 Erzieherinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen
 - mit staatlicher Anerkennung als Erzieherin,
 - mit staatlicher Anerkennung oder Prüfung als Kindergärtnerin und Hortnerin,
 - mit abgeschlossener, mindestens gleichwertiger Fachausbildung.
- 6 Heilerziehungspflegerinnen sind solche mit staatlicher Anerkennung.
- 7 Heilpädagoginnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiterinnen, die mindestens einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen für Heilpädagogik (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12. September 1986) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung "Staatlich anerkannter Heilpädagoge/Staatlich anerkannte Heilpädagogin" erworben haben.
- 8 Als abgeschlossene Zusatzausbildung gelten die von den Diakonischen Werken Rheinland, Westfalen und Lippe anerkannten ergänzenden, erfolgreich absolvierten Ausbildungen für besondere Aufgaben in der Behindertenhilfe von mindestens 300 Unterrichtsstunden.
- 9 Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche mit staatlicher Anerkennung. Ihnen stehen die nach einem vierjährigen Studium an einer Fachhochschule graduierten Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen gleich. Ferner stehen ihnen (frühere) Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleich.
- 10 Eine erfolgreich abgeschlossene zusätzliche Spezialausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie mindestens 300 Stunden theoretischen Unterricht (ohne Supervision u.ä.) umfasst. Als Spezialausbildung kommt bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Satz 1 z.B. in Betracht:
 - 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 Gemeindeförderin nach der Gemeindeförderordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland oder als Gemeindeförderin oder Jugendsekretärin nach der VSBMO der Evangelischen Kirche von Westfalen und mit Zusatzausbildung für Heimleiter von mindestens 300 Unterrichtsstunden.

b) Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener 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 Buchstabe a nicht erfüllen, sind sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert.

Die Sätze 1 und 2 gelten für ständige Vertreterinnen entsprechend.

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

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

2.50 Mitarbeiterinnen in Familienbildungsstätten

Fall- Gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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
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:

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

3. Gesundheitsdienst

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

3.1 Apotheker

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Apotheker	14
2.	Apotheker als Leiter von Apotheken	14
3.	Apotheker als Leiter von Apotheken, denen mindestens vier Apotheker durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ¹	15

Anmerkungen:

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

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Arzthelferinnen, Apothekenhelferinnen oder zahnärztliche Helferinnen	2
2.	Arzthelferinnen, Apothekenhelferinnen und zahnärztliche Helferinnen mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit 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:

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

3.3 Audiometristen (Gehilfinnen für die Behandlung von Gehörgeschädigten)

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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 Umfange 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

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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 Gemeindeförderinnen 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

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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
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:

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

- 3 a) Schonkost ist keine Diätkost.
- b) Die Tätigkeitsmerkmale sind auch erfüllt, wenn statt 400, 200 bzw. 50 Diätvollportionen eine entsprechende Zahl von Teilportionen hergestellt wird. Hierbei werden die Teilportionen mit dem Teilbetrag der Diätvollportionen angesetzt, der dem Sachbezugswert nach Nr. 13 SR 2 a und Nr. 9 SR 2 b BAT-KF entspricht.
- c) Zu den Diätküchen zählen auch die Diätmilchküchen.
- 4 Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für Diätassistentinnen geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.
- 5 Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung der Leiterin der Lehranstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.

3.6 Krankengymnastinnen

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Krankengymnastinnen	3
2.	Krankengymnastinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis	6
3.	Krankengymnastinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen 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
10.	Leitende Krankengymnastinnen, denen mindestens 16 Krankengymnastinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Krankengymnastinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind 5	10

Anmerkungen:

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

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

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Logopädinnen	3
2.	Logopädinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluss der genannten Fachausbildung	5
3.	Logopädinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluss der genannten Fachausbildung	6
4.	Logopädinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem 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	8

Anmerkungen:

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

3.8 Masseurinnen, Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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
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 Masseur, Masseur und medizinische Bademeisterinnen 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:

- 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.
- 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.
- 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.
- Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung der Leiterin der Lehranstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.

3.9 Medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen ⁶

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Medizinisch-technische Gehilfinnen mit staatlicher Prüfung nach zweisemestriger Ausbildung und mit entsprechender Tätigkeit und sonstige Mitarbeiterinnen, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	3
2.	Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis	6
3.	Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen ^{1,2}	6
4.	<p>Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die in nicht unerheblichem Umfang eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen: ²</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.	Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei medizinisch-technische Assistentinnen, medizinisch-technische Gehilfinnen oder sonstige Mitarbeiterinnen, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	9
6.	Medizinisch-technische Assistentinnen, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen eingesetzt sind ³	9
7.	Medizinisch-technische Assistentinnen, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen eingesetzt sind ^{3,4}	10

-
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:

- 1 Schwierige Aufgaben sind z.B. der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei überwiegend selbstständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, serologischem und quantitativ klinisch-chemischem Gebiet, ferner schwierige röntgenologische Untersuchungsverfahren, insbesondere zur röntgenologischen Funktionsdiagnostik, messtechnische Aufgaben und Hilfeleistung bei der Verwendung von radioaktiven Stoffen sowie schwierige medizinisch-fotografische Verfahren.
- 2 Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
- 3 Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für medizinisch-technische Assistentinnen geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.
- 4 Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung des Leiters der Lehranstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.
- 5 Leitende medizinisch-technische Assistentinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Assistentinnen, denen unter der Verantwortung eines Arztes für eine Laboratoriumsabteilung oder für eine radiologische Abteilung insbesondere die Arbeitseinteilung, die Überwachung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsausführung durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.
- 6 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)

Fall- Gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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:

- 1 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.
- 2 Schwierige Aufgaben sind z.B. die Behandlung eingefahrener beidäugiger Anomalien, exzentrischer Fixationen und Kleinstanomalien.
- 3 Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

3.11 Pharmazeutisch-technische Assistentinnen

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Pharmazeutisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis	5
2.	Pharmazeutisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange 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, titrimetrische 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

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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 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
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

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

4.3 Technikerinnen; Mitarbeiterinnen in der Datenverarbeitung

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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}

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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
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

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit, für die eine kurze Einweisung nötig ist (z.B. einfache Küchenhilfsarbeiten wie Gemüse putzen, Geschirrspülen - 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
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	

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	EGr.
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 Tätigkeitsmerkmal 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	EGr.
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
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 Ev. Kirche im Rheinland:
Verwaltungsmitarbeiter mit entsprechender Ausbildung im Angestelltenverhältnis, die die Aufgaben einer mit einem Kirchenbeamten besetzbaren Stelle wahrnehmen, sind wie folgt eingruppiert:

bei einer Stelle für eine

nach der Fallgruppe

Hauptsekretärin	9
Inspektorin	10
Oberinspektorin	11
Amtfrau	12
Amtsärztin	13
Oberamtsärztin	14

5.2 Mitarbeiterinnen im Bücherei- und Archivdienst

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

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
1.	Mitarbeiterinnen im Schreibdienst	2
2.	Mitarbeiterinnen im Schreibdienst mit schwieriger Tätigkeit	3
3.	Mitarbeiterinnen im Schreibdienst mit schwieriger und vielseitiger Tätigkeit	5
4.	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Sekretärinnen mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Qualifikation (z.B. Sekretärinnenausbildung) mit entsprechender Tätigkeit in großen Dienstbereichen oder Dienststellen mit besonderen Aufgaben ^{1,2}	6

Anmerkungen:

1 Als große Dienstbereiche gelten solche, deren Leiterstelle mindestens nach Entgeltgruppe 10 / 11 bzw. Bes.Gr. A 11 bewertet ist.

Dienststellen mit besonderen Aufgaben sind Superintendenturen und Dienststellen, in denen mindestens zwei Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Hochschulausbildung (ausgenommen Pfarrerinnen in Kirchengemeinden) in entsprechender Tätigkeit beschäftigt sind.

2 Bei Mitarbeiterinnen, die sich durch herausragende Kenntnisse und Leistungen auszeichnen, kann nach Vollendung des 35. Lebensjahres von dem Nachweis der förderlichen Qualifikation abgesehen werden.

6. Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	EGr.
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:

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

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

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

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

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

**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 bzw. Krankenpflegehelferinnen eingruppiert.
5. Die Berufsbezeichnung ist jeweils in der weiblichen Form angegeben. Sie gilt für die männlichen Angestellten entsprechend.

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

Entgeltgruppe 3a

- 1 Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit ¹
- 2 Altenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit ¹

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 Tätigkeit ¹

Entgeltgruppe 7a

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

Entgeltgruppe 8a

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ⁶
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationsschwestern 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 Anordnung 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 sind ⁶
- 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 sind ⁶
- 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens sechs Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ⁶
- 5 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die Gipsverbände in Gipsräumen anlegen, denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ⁶
- 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 Operationsschwestern oder
 - b) als Anästhesieschwesterntätig sind ¹⁰
- 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 sind ⁶

Entgeltgruppe 9b

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ⁶
- 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 sind ⁶
- 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens 36 Mitarbeiterinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ⁶
- 5 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen als Stationsschwestern 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 sind ⁸
- 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 sind ⁸

- 10 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die als Unterrichtsschwestern tätig sind ¹⁷
- 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 sind ⁶
- 13 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mindestens 30 im Krankentransportdienst tätige Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ⁶
- 14 Hebammen, denen mindestens fünf Hebammen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ⁶
- 15 Hebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig sind ¹⁸
- 16 Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Hebammen der Entgeltgruppe 9c Fallgruppe 12 bestellt sind ⁸
- 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 EG 9c Fallgruppe 17 bestellt sind ⁸
- 20 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die als Unterrichtsaltenpflegerinnen tätig sind ¹⁹

Entgeltgruppe 9c

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens zehn Pflegepersonen

durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ⁶

- 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 sind ⁶
- 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen als Stationsschwestern 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 sind ⁸
- 8 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9d Fallgruppe 5 bestellt sind ⁸
- 9 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig sind ^{17,22}
- 10 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 9d Fallgruppe 8 bestellt sind ^{8,17,22}
- 11 Hebammen, denen mindestens zehn Hebammen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ⁶
- 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 sind ⁸
- 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 Altenpflegerinnen ²⁵
- 18 Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Altenpflegerinnen der Entgeltgruppe Kr. 9d Fallgruppe 13 bestellt sind ⁸
- 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}

Entgeltgruppe 9d

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ⁶

- 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 der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 1 oder 2 bestellt sind ⁸
- 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 sind ⁸
- 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}
- 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 sind ⁸

von Leitenden Hebammen der Entgeltgruppe 10a Fallgruppe 8 bestellt sind ⁸

- 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 sind ⁸
- 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}

Entgeltgruppe 10a

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

- 5 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 11a Fallgruppe 2 bestellt sind ⁸
- 6 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Leitende Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern tätig sind ^{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 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 sind ⁸

- 4 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Leitende Unterrichtsschwestern an Krankenpflegesschulen 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 sind ⁸

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 EG 3a bis EG 9b, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei

- a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
- b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
- c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
- d) gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
- e) Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
- f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,
- g) Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,

ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.

(1a) Pflegepersonen der Entgeltgruppe EG 3a bis EG 9b, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.

(2) Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Altenpflegerinnen der Entgeltgruppen EG 7a bis EG 9c, die als

a) Stationsschwestern/Gruppenschwestern/Stationspflegerinnen
oder

b) Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Altenpflegerinnen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind,

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

(3) Pflegepersonen der Entgeltgruppen EG 3a bis EG 9b, welche die Grund- und Behandlungspflege bei schwerbrandverletzten Patienten in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen durch die Zentralstelle für die Vermittlung Schwerbrandverletzter in der Bundesrepublik Deutschland bei der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales der Freien und Hansestadt Hamburg, Schwerbrandverletzte vermittelt werden, ausüben, erhalten eine Zulage von 10 v.H. der Stundenvergütung der Entgeltgruppe EG 7a für jede volle Arbeitsstunde dieser Pfllegetätigkeit. Eine nach Absatz 1, 1 a oder 2 zu stehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalendermonat nach Satz 1 zusteht.

2 ...

3 Einheiten für Intensivmedizin sind Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung. Dazu gehören auch Wachstationen, die für Intensivbehandlung und Intensivüberwachung eingerichtet sind.

4 gestrichen

- 5 Als Blutzentralen gelten Einrichtungen, in denen Blut abgenommen, konserviert und verteilt wird.
- 6 Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,
 - a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
 - b) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
 - c) zählen Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
 - d) bleiben Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Krankenpflegehilfe und Entbindungspflege sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schülerinnen angerechnet werden, gilt Buchstabe a.
- 7 Dieses Tätigkeitsmerkmal setzt nicht voraus, dass der vorstehenden Gesundheits- und Krankenpflegerinnen weitere Personen unterstellt sind.
- 8 Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.
- 9 ...
- 10 Die Weiterbildung setzt voraus, dass mindestens 720 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer und praktischer Unterricht bei Vollzeitausbildung in spätestens einem Jahr und bei 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 Krankenhausträger das Gruppenpflegesystem eingeführt hat. Unter Gruppenschwestern sind die Pflegepersonen zu verstehen, die dem Pflegedienst einer Gruppe vorstehen. Es handelt sich um das sachliche Vorstehen.
- 13 ...
- 14 Unter Stationspflegerinnen sind Pflegepersonen zu verstehen, die dem Pflegedienst auf der Station/Abteilung vorstehen. Es handelt sich um das sachliche Vorstehen.
- 15 Eine Zusatzausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in mindestens zwei Jahren berufsbegleitend vermittelt wird.
- 16 Wenn in den Funktionsbereichen außer Pflegepersonen auch sonstige Angestellte unterstellt sind, gelten sie als Pflegepersonen.
- 17 Unterrichtsschwestern sind Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Krankenpflegesschulen 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 Lehrhebammen, die eine Hebammenschule allein oder gemeinsam mit einer Ärztin/einem Arzt leiten (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 des Hebammengesetzes).
- 28 Leitende Unterrichtsaltenpflegerinnen sind Unterrichtsaltenpflegerinnen, die eine Schule für Altenpflege allein oder als Mitglied der Schulleitung leiten.

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

Vorbemerkung zu Abschnitt B

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

Entgeltgruppe 3a

- 1 Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit ¹
- 2 Altenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit ¹

Entgeltgruppe 4a

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

Entgeltgruppe 7a

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit ¹
- 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 Tätigkeit ¹

- 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 sind ³
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 9d Fallgruppe 1 bestellt sind ⁶

Entgeltgruppe 9d

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

Entgeltgruppe 10a

- 1 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, denen mindestens 100 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ³

Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ³

- 2 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen der Entgeltgruppe 11a Fallgruppe 1 bestellt sind ⁶

Entgeltgruppe 11a

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

Anmerkungen:

- 1 (1) Pflegepersonen der Entgeltgruppen EG 3a bis EG 9b, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
- a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
 - b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
 - c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
 - d) gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
- ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.
- (2) Pflegepersonen der Entgeltgruppen EG 7a bis EG 9c, die als
- (2) Stationspflegerinnen
- oder
- b) Pflegepersonen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Absatz 1 ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Absatz 1 haben. Die Zulage steht auch Pflegepersonen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer in Satz 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.
- 2 ...
- 3 Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Mitarbeiter abhängt,
- a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
 - b) zählen teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
 - c) zählen Mitarbeiter, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,

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

4 gestrichen

5 ...

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

**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 % 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
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 % der Vergütung gezahlt werden. Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

Tabellenentgelt (in EURO) ¹

	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 15 Ü		4.330	4.805	5.255	5.555	5.625

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

Stundenentgelte (in EURO)

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
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 Euro -
gültig ab 01. Juli 2005**

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

Die Stundenvergütungen (§ 12 BAT – KF) betragen:

	Eingangsstufe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2
S 1	9,82 €	10,33 €	10,86 €
S 2	10,79 €	11,35 €	11,93 €
S 3	11,82 €	12,44 €	13,07 €
S 4	13,03 €	13,71 €	14,41 €
S 5	14,34 €	15,08 €	15,85 €
S 6	15,77 €	16,59 €	17,43 €
S 7	17,35 €	18,25 €	19,18 €
S 8	19,08 €	20,08 €	21,09 €
S 9	20,99 €	22,08 €	23,20 €

Anlage 5 zum BAT-KF

Bereitschaftsdienstentgelt

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

Entgeltgruppe	Stundenvergütung
15	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	
12a	21,40 €	
11b	20,00 €	
11a	18,90 €	
10a	17,70 €	
9d	17,05 €	
9c	16,45 €	
9b	15,70 €	
9a	15,45 €	
8a	14,75 €	Für Beschäftigte, die Entgelt nach der Entgeltgruppe 8a Stufen 5 und 6 sowie einer individuellen Zwischen- oder Endstufe oberhalb der Stufe 5 der KR-Anwendungstabelle erhalten, richtet sich das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Entgeltgruppe 9a
7a	14,15 €	Für Beschäftigte, die Entgelt nach der Entgeltgruppe 7a Stufen 4 bis 6 sowie einer individuellen Zwischen- oder Endstufe oberhalb der Stufe 4 KR-Anwendungstabelle erhalten, richtet sich das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Entgeltgruppe 8a
4a	13,10 €	
3a	12,15 €	

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

Präambel

Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeitenden, wie es in der „Richtlinie des Rates der EKD nach § 9 Buchstabe b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD und des Diakonischen Werkes der EKD“ in der Fassung vom 1. Juli 2005 bestimmt ist, zur Erfüllung dieses Auftrags bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeitende im Dienst der Kirche übernommen haben. Es wird von ihnen erwartet, dass sie die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

**Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften**

**§ 1
Geltungsbereich**

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

**§ 2
Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart oder in diesem Tarifvertrag vorgesehen ist.
- (4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Eine Verkürzung der Probezeit stellt gleichzeitig eine Verkürzung der Wartezeit im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes dar.

**§ 3
Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) ¹Ärzte 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. ²Bei Unterlagen, die ihrem Inhalt nach von der ärztlichen Schweigepflicht erfasst werden, darf der Arbeitgeber nur die Herausgabe an den ärztlichen Vorgesetzten verlangen.
- (2) ¹Ärzte dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Ärzten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (3) ¹Eine Beteiligung der Ärzte an Poolgeldern hat nach transparenten Grundsätzen, insbesondere unter Berücksichtigung von Verantwortung, Leistung und Erfahrung zu erfolgen. ²Sie richtet sich nach den landesrechtlichen Bestimmungen. ³Soweit keine landesrechtlichen Bestimmungen erlassen sind, soll ein Poolvolumen gemäß den Grundsätzen des Satzes 1 verteilt werden; die Klinik kann weitere Kriterien bestimmen. ⁴Die Beteiligung an Poolgeldern ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (4) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Ärzte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. ²Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber. ⁴Der Arbeitgeber kann die Ärzte auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. ⁵Auf Verlangen der Ärzte ist er hierzu verpflichtet. ⁶Ärzte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Bereichen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.
- (5) ¹Ärzte haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/einen hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. ⁴Ärzte müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. ⁵Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (6) ¹Der Arbeitgeber hat Ärzte von etwaigen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstandenen Schadensersatzansprüchen Dritter freizustellen, sofern der Eintritt des Schadens nicht durch den Arzt vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden ist. ²Im Übrigen bleiben die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung unberührt.
- (7) ¹Zu den Pflichten der Ärzte gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. ²Die Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen und Ärzten oder für Belegärztinnen und Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden.
- (8) Zu den Pflichten der Ärzte aus der Haupttätigkeit gehören auch die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden.

§ 4 Nebentätigkeit

- (1) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Ärzte ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen

versehen, wenn die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten von Ärzten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers wesentlich beeinträchtigt werden.

- (2) ¹Die Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen zu erstellen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden. ²Dies gilt auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes.³Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, so haben die Ärzte entsprechend ihrer Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung.⁴In allen anderen Fällen sind die Ärzte berechnigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der Vergütung anzunehmen, die von dem Dritten zu zahlen ist. ⁵Die Ärzte können die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Umfang ihrer Beteiligung entspricht. ⁶Im Übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.
- (3) Auch die Ausübung einer unentgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Genehmigung des Arbeitgebers, wenn für sie Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden.
- (4) ¹Werden für eine Nebentätigkeit Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen, so haben die Ärzte dem Arbeitgeber die Kosten hierfür zu erstatten, soweit sie nicht von anderer Seite zu erstatten sind. ²Die Kosten können in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 5 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 42 Stunden. ²Die regelmäßige Arbeitszeit ist grundsätzlich auf fünf Arbeitstage zu verteilen, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen kann sie auch auf sechs Tage verteilt werden. ³Für einzelne Krankenhäuser kann durch Dienstvereinbarung eine Arbeitszeit von 40 Stunden vereinbart werden; sie bedarf der Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission.
- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend kann bei Ärzten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) ¹Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden die Ärzte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. ⁴Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen; der Ausgleich soll möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats erfolgen. ⁵Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhalten die Ärzte je Stunde 100 v.H. des Stundenentgelts. ⁶Stundenentgelt ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe

nach der Entgelttabelle. ⁷In den Fällen des Satzes 4 steht der Zeitzuschlag von 35 v.H. (§ 7 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d) zu.

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

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

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

(4) ¹Die Ärzte sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten verpflichtet, Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - Überstunden und Mehrarbeit zu leisten. ²Ärzte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ³Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

(5) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. ³Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. ⁴Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

§ 6

Sonderformen der Arbeit

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

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

(3) ¹Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 Arbeitsschutzgesetz, kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden, um längere Freizeitintervalle zu schaffen oder die Zahl der Wochenenddienste zu vermindern. ²In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. ³Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst (Absatz 4) kombiniert werden.

(4) ¹Ärzte sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). ²Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. ³Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang

Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3 und 6 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden (8 Stunden Volldienst und 16 Stunden Bereitschaftsdienst) verlängert werden, wenn mindestens die Zeit sich an die acht Stunden anschließende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. ⁴Die Verlängerung setzt voraus, dass zuvor

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

⁵Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen maximal 24 Stunden betragen, wenn dadurch für den Einzelnen mehr Wochenenden und Feiertage frei sind.

- (5) ¹Unter den Voraussetzungen des Absatzes 4 Satz 4 Buchstabe a bis c und bei Einhaltung der Grenzwerte des Absatzes 4 kann im Rahmen des § 7 Absatz 2a Arbeitszeitgesetz eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. ²Dabei ist eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 60 Stunden zulässig. ³Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.
- (6) ¹Die Ärztin/Der Arzt hat sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft I und Rufbereitschaft II). ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Ärzte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind. ⁴Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden (§§ 3, 7 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz).
- (7) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 19 Uhr und 6 Uhr.
- (8) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 5 Absatz 1 Satz 1) leisten.
- (9) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 5 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (10) Abweichend von Absatz 9 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.
- (11) ¹In den Fällen, in denen Teilzeitarbeit (§ 10) vereinbart wurde, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in Absatz 5 - beziehungsweise in den Fällen, in denen Absatz 5 nicht zur Anwendung kommt, die Höchstgrenze von 48 Stunden - in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. ²Mit Zustimmung der Ärztin/des Arztes oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

§ 7

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Ärzte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten - je Stunde
- | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| a) | für Überstunden | 15 v.H., |
| b) | für Nachtarbeit | 1,28 €, |
| c) | für Sonntagsarbeit | 25 v.H., |
| d) | bei Feiertagsarbeit | |
| | • ohne Freizeitausgleich | 135 v.H., |
| | • mit Freizeitausgleich | 35 v.H., |
| e) | für Arbeit am 24. Dezember und
am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | 35 v.H., |
| f) | für Arbeit an Samstagen von
13 bis 21 Uhr | 0,64 €; |

in den Fällen der Buchstaben a und c bis e beziehen sich die Werte bei Ärzten auf den Anteil des Tabellenentgelts der auf eine Stunde entfällt. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch der Ärzte können, soweit die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktorisiert) und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:

¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden, ansonsten gilt er als nicht gewährt.

- (2) ¹Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Ärzte erhalten für Überstunden (§ 6 Absatz 9), die nicht bis zum Ende des Kalendermonats nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe. ³Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.
- (3) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach Absatz 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhalten die Ärzte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4:

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

- (4) ¹Ärzte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. ²Ärzte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

- (5) ¹Ärzte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich.
²Ärzte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

§ 8

Ausgleich für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

- (1) ¹Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft I nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ²Für die Rufbereitschaft I wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. ³Für eine Rufbereitschaft I von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt. ⁴Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft I beginnt. ⁴Für Rufbereitschaften I von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des individuellen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. ⁵Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft I mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf eine volle Stunde gerundet. ⁶Für alle Inanspruchnahmen wird das Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge bezahlt. ⁷Für die Zeit der Rufbereitschaft I werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:

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

- (2) ¹Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft II nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß eine durchschnittliche Arbeitsbelastung von höchstens 25 % der Zeit der angeordneten Rufbereitschaft zu erwarten ist. ²Die Zeit der Rufbereitschaft II wird zu 50 % als Arbeitszeit gewertet und dafür 50 % des tariflichen Stundenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt.
- (3) ¹Zur Berechnung des Entgelts wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit in zwei Stufen als Arbeitszeit gewertet. ²Ausschlaggebend sind die Arbeitsleistungen, die während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallen:

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

³Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes an gesetzlichen Feiertagen erhöht sich die Bewertung um 25 Prozentpunkte. ⁴Im Übrigen werden Zeitzuschläge (§ 7) für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nicht gezahlt.

⁵Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes, die als Arbeitszeit gewertet wird, wird das tarifliche Stundenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt. ⁶Das Bereitschaftsdienstentgelt kann im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). ⁷Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. ⁸Die Zuweisung zu den Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. ⁹Die Nebenabrede ist abweichend von § 2 Absatz 3 mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

§ 9 Sonderfunktionen, Dokumentation

- (1) Wird den Ärzten durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers eine Sonderfunktion innerhalb der Klinik übertragen (zum Beispiel Transplantationsbeauftragter, Strahlenschutzbeauftragter usw.), sind sie für diese Tätigkeit und die Fortbildung hierzu in erforderlichem Umfang von ihren sonstigen Aufgaben freizustellen.
- (2) ¹Die Arbeitszeiten der Ärzte sollen objektiv dokumentiert werden. ²Die konkrete Anwendung wird durch Pilotprojekte geprüft.

§ 10 Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit Ärzten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
 - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigentatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Ärztin/des Arztes nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
- (2) Ärzte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

¹Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. ²Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Absatz 4 enthalten. ³Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 11 Eingruppierung

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

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

§ 12 Zulage bei Überschreiten der Mindestweiterbildungszeit

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

§ 13 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird Ärzten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich bei Ärzten, die in eine der Entgeltgruppen Ä 1 bis Ä 3 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte.

§ 14 Tabellenentgelt

- (1) ¹Die Ärztin/Der Arzt erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.
- (2) Ärzte, erhalten Entgelt nach den Anlagen A 1 und A 2.

§ 15 Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppe Ä 1 und Ä 2 umfasst fünf Stufen; die Entgeltgruppen Ä 3 bis Ä 4 umfassen drei Stufen. ²Die Ärzte erreichen die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten ärztlicher (Ä 1), fachärztlicher (Ä 2), oberärztlicher (Ä 3) Tätigkeit beziehungsweise der Tätigkeit als ständiger Vertreter des leitenden Arztes (Chefarztes), die in den Tabellen (Anlagen A und B) angegeben sind.
- (2) ¹Für die Anrechnung von Vorzeiten ärztlicher Tätigkeit gilt Folgendes: Bei der Stufenzuordnung werden Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung als förderliche Zeiten berücksichtigt, das gilt insbesondere für die Tätigkeit als Arzt im Praktikum. ²Zeiten von sonstiger Berufserfahrung aus nichtärztlicher Tätigkeit können berücksichtigt werden.
- 3 ¹Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. ²Ärzte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. ³Die Zulage kann befristet werden. ⁴Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

§ 16 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Ärzte erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.
- (2) ¹Den Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 15 Absatz 1 Satz 2 stehen gleich:
 - a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 21 bis zu 39 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
 - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
 - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Zeiten, in denen eine Beschäftigung mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten erfolgt ist, werden voll angerechnet.

§ 17 Besondere Zahlung im Drittmittelbereich

¹Die Ärzte im Drittmittelbereich können vom Arbeitgeber eine Sonderzahlung erhalten. ²Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben. ³Die Ärzte müssen zudem durch besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringenden beziehungsweise erbrachten Leistung beigetragen haben. ⁴Die Sonderzahlung kann bis zu 10 v.H. ihres Jahrestabellenentgelts betragen. ⁵Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 18 Einsatzzuschlag für Rettungsdienst

¹Zu den Pflichten der Ärzte aus der Haupttätigkeit gehört es, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. ²Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten die Ärzte einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag in Höhe von 20,00 Euro. ³Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe Ä 1 Stufe 2.

Protokollerklärungen:

- (2) Ärzte, denen aus persönlichen Gründen (zum Beispiel Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit) oder aus fachlichen Gründen die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar beziehungsweise untersagt ist, dürfen nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.
- (3) ¹Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn den Ärzten wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer den tariflichen Bezügen sonstige Leistungen vom Arbeitgeber oder von einem Dritten (zum Beispiel private Unfallversicherung, für die der Arbeitgeber oder ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt, Liquidationsansprüche) zustehen. ²Die Ärzte können auf die sonstigen Leistungen verzichten.

§ 19 Jahressonderzahlungen

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

§ 20 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 21 Absatz 1, § 25 und § 28 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt.

Protokollerklärungen zu Satz 2:

- ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.
- ¹Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die

regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁴Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.

3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v.H. des Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

§ 21 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) ¹Werden Ärzte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne des § 3 Absatz 2 und des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

- (2) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Ärzte für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Bei Ärzten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.
- (3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 33 Absatz 3)
 - a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
 - b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Wocheseit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. ³Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.
- (4) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Ärzte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Ärzte finanziert ist. ³Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Ärzte

gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁴Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Ärztin/der Arzt hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 22 Besondere Zahlungen

- (1) ¹Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Ärzte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. ³Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Ärztin/der Arzt dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Ärzten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) ¹Ärzte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 33 Absatz 3)
- von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
 - von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.
- ²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.
- (3) ¹Beim Tod von Ärzten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt; der Ehegattin/dem Ehegatten steht die Lebenspartnerin/der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes gleich. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.
- (4) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Arbeitgebers jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

§ 23 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

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

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Teilen Ärzte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
 2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.
- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 14) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
 - (3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 5 Absatz 1) zu teilen.
 - (4) ¹Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. ³Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
 - (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
 - (6) ¹Durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge, Überstundenentgelte) pauschaliert werden. ²Die Nebenabrede ist abweichend von § 2 Absatz 3 mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

§ 24

Betriebliche Altersversorgung

¹Die Ärzte haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gemäß § 24 BAT-KF

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 25

Erholungsurlaub

- (1) ¹Ärzte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 20). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

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

³Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Ärztin/der Arzt dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. ⁴Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. ⁵Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁶Verbleibt 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. ⁷Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 7:

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

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
 - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
 - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
 - d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 **23** genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 26 Zusatzurlaub

- (1) ¹Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. ²Die beamtrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit.
- (2) Ärzte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 6 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 6 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 7 Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 6 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub
 - bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
 - bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.
- (3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Ärzte, denen die Zulage nach § 7 Absatz 5 Satz 2 oder Absatz 6 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
 - 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.

- (4) ¹Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. ³Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. ⁴Bei Ärzten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 25 Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.
- (5) Im Übrigen gilt § 25 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.
- (6) ¹Ärzte erhalten Zusatzurlaub im Kalenderjahr bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens
- | | |
|-------------------------|----------------|
| 150 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag |
| 300 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage |
| 450 Nachtarbeitsstunden | 3 Arbeitstage |
| 600 Nachtarbeitsstunden | 4 Arbeitstage. |

²Bei Teilzeitkräften ist die Zahl der in Satz 1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von entsprechenden Vollzeitkräften zu kürzen. ³Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt. ⁴Absatz 4 und Absatz 5 finden Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 2 und 3:

¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 oder 3 erfüllt sind. ²Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

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

§ 27 Sonderurlaub

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

§ 28 Arbeitsbefreiung

- (1) ¹Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Ärzte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:
- a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin
im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes ein Arbeitstag,
 - b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage,

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

²Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und durch ärztliche Bescheinigung in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt wird. ³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f) Ärztliche Behandlung von Ärztinnen und Ärzten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,

erforderliche
nachgewiesene
Abwesenheitszeit
einschließlich
erforderlicher
Wegezeiten.

- (2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur dann, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Ärzte Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Ärzte haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

- (4) ¹Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Gewerkschaft zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (6) ¹Zur Teilnahme an Arztkongressen, Fachtagungen und vergleichbaren Veranstaltungen ist Ärzten Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr zu gewähren. ²Die Arbeitsbefreiung wird auf einen Anspruch nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder angerechnet.
- (7) In den Fällen der Absätze 1 bis 6 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 29 Befristete Arbeitsverträge

- (1) ¹Befristete Arbeitsverhältnisse sind nach den gesetzlichen Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. ²Dabei soll eine ausgewogene Abwägung zwischen den dienstlichen Notwendigkeiten einerseits und den berechtigten Interessen der betroffenen Ärzte andererseits erfolgen.
- (2) ¹Beim Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit besonders kurzen Vertragslaufzeiten ist auch das Interesse der Ärzte an einer notwendigen Planungssicherheit zu berücksichtigen. ²Bei befristeten Beschäftigungen nach dem Hochschulrahmengesetz beziehungsweise einer gesetzlichen Nachfolgeregelung mit dem Zweck der Weiterbildung zur Fachärztin beziehungsweise zum Facharzt soll der erste Vertrag möglichst für eine Laufzeit von nicht weniger als zwei Jahren und der weitere Vertrag bis zum Ende der Mindestweiterbildungszeit geschlossen werden. ³Sachliche Gründe können eine kürzere Vertragslaufzeit erfordern.

§ 30 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung,
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem der Arzt das gesetzlich oder durch Satzung des ärztlichen Versorgungswerkes festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Ärztin/der Arzt voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die Ärztin/Der Arzt hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt 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. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Ärztin/der Arzt nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Ärztin/der Arzt innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) ¹Verzögert die Ärztin/der Arzt schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung oder in einem berufsständischen Versorgungswerk versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Ärztin/dem Arzt das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) ¹Soll die Ärztin/der Arzt, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

Protokollerklärung zu § 30 Absatz 2 und 3:

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

§ 31

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) ¹Arbeitsverhältnisse von Ärzten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. ²Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. Juni 2007 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.
- (3) ¹Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs

schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. ³Wechseln Ärzte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. ⁴Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

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

§ 32 Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Ärzte Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit; es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können Ärzte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Ärzte ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.
- (5) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 werden vom leitenden Arzt und vom Arbeitgeber ausgestellt.

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 33 Ausschlussfrist

- (1) ¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Ärzten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

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

Monatsbeträge in Euro bei 42 Wochenstunden

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

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Ä 1	3.600 im 1. Jahr	3.800 im 2. Jahr	3.950 im 3. Jahr	4.200 im 4. Jahr	4.500 ab dem 5. Jahr
Ä 2	4.750 ab dem 1. Jahr	5.150 ab dem 4. Jahr	5.500 ab dem 7. Jahr	5.700 ab dem 9. Jahr	5.900 ab dem 11. Jahr
Ä 3	5.950 ab dem 1. Jahr	6.300 ab dem 4. Jahr	6.800 ab dem 7. Jahr		
Ä 4	7.000 ab dem 1. Jahr	7.500 ab dem 4. Jahr	7.900 ab dem 7. Jahr		

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

Monatsbeträge in Euro bei 42 Wochenstunden

- Gültig ab 1. Januar 2008 -

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

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

**Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften**

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Ärztinnen und Ärzte einschließlich Zahnärztinnen und Zahnärzte (nachfolgend „Ärzte“ genannt), deren Arbeitsverhältnis über den 30. Juni 2007 hinaus fortbesteht, und die am 01. Juli 2007 unter den Geltungsbereich des BAT-KF fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.
- (2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages auch für Ärzte, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 nach dem 1. Juli 2007 beginnt.

**Abschnitt II
Überleitungsregelungen**

§ 2

Überleitung in den TV-Ärzte-KF

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

§ 3

Eingruppierung

- (1) ¹Die Ärzte werden derjenigen Stufe der Entgeltgruppe (§ 11 TV-Ärzte) zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte bereits seit Beginn ihrer Zugehörigkeit zu der für sie maßgebenden Entgeltgruppe gegolten hätte. ²Dabei werden Ärzte der Vergütungsgruppe II in die Entgeltgruppe 1 und Ärzte der Vergütungsgruppe Ib BAT-KF in die Entgeltgruppe 2 eingruppiert. ³Ärzte der Vergütungsgruppe Ia BAT-KF werden in die Entgeltgruppe 3 eingruppiert, es sei denn, sie sind überwiegend in Assistenzarzt-/Stationsarztfunktion tätig; als Assistenzarzt/Stationsarzt gelten Ärzte nicht, die mehrmals monatlich- im fachärztlichen Hintergrunddienst Aufsicht führend eingesetzt oder mit der fachlichen Beaufsichtigung anderer Ärzte beauftragt sind. ⁵Ärzte der Vergütungsgruppe I BAT-KF werden in die Entgeltgruppe 4 eingruppiert.
- (2) ¹Für die Stufenfindung bei der Überleitung zählen die Zeiten im jetzigen Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber. ²Für die Berücksichtigung von Vorzeiten ärztlicher Tätigkeit bei der Stufenfindung gilt § 15 Absatz 2 TV-Ärzte-KF.

Abschnitt III

Besitzstandsregelungen

§ 4

Vergleichsentgelt

- (1) ¹Für die Prüfung, ob sich durch die Eingruppierung und Stufenzuordnung der Ärzte (§§ 4, 5) die Notwendigkeit zu einem Besitzstand erweist, wird ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der Bezüge, die im Juni 2007 zustehen, gebildet. ²Die Einzelheiten ergeben sich aus den Absätzen 2 bis 4. ³Ist das Vergleichsentgelt höher als das nach den §§ 4, 5 maßgebende Tabellenentgelt, wird das Vergleichsentgelt so lange gezahlt, bis das Tabellenentgelt das Vergleichsentgelt erreicht. ⁴Das Vergleichsentgelt wird zum 01.01.2008 um 2,9 v.H. erhöht und auf volle fünf Euro aufgerundet.
- (2) ¹Das Vergleichsentgelt setzt sich aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. ²Ferner fließen im Juni 2007 tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TV-Ärzte Diakonie nicht mehr vorgesehen sind. ³Das Vergleichsentgelt wird um 82,14/12-tel erhöht und mit 1,05 multipliziert.
- (3) ¹Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten bestimmt.
- (4) Für Ärzte, die nicht für alle Tage im Juni 2007 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten.

§ 5

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

- (1) ¹Für im Juni 2007 berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des BAT-KF in der für Juni 2007 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 Einkommensteuergesetz oder des § 3

oder § 4 Bundeskindergeldgesetz gezahlt würde. ²Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung haben die Ärzte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. ³Unterbrechungen der Kindergeldzahlung wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Dezember 2006 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

Protokollerklärung zu § 7 Absatz 1 Satz 1:

¹Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im Juni 2007 bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit oder Ablauf der Krankenbezugsfristen ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. ²Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Satz 1 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt. ³Die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 richtet sich nach § 6 Absatz 5. ⁴Diejenigen Ärzte, die im Juni 2007 nicht kindergeldberechtigt waren und deshalb keinen kinderbezogenen Ortszuschlagsanteil erhalten haben und bis zum 31. Juni 2007 einen Berechtigtenwechsel beim Kindergeld vornehmen, haben Anspruch auf die Besitzstandszulage nach Satz 1. ⁵Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätten die Ärzte bereits im Juni 2007 Anspruch auf Kindergeld gehabt.

- (2) ¹§ 23 Absatz 2 TV-Ärzte-KF ist anzuwenden. ²Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz. ³Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der Ärztin/dem Arzt abgefunden werden.

§ 6 Abgeltung

¹Durch Vereinbarung mit dem Arzt können Entgeltbestandteile aus Besitzständen pauschaliert beziehungsweise abgefunden werden.

Artikel 2

Der MTArb-KF erhält folgende Fassung:

**„Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter in kirchlicher Fassung
(MTArb-KF)
vom 22. Oktober 2007**

Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeiner Teil

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

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

Abschnitt II Arbeitszeit

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

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

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

Abschnitt IV Sozialbezüge

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

Abschnitt V Zusätzliche Altersversorgung

§ 24 Zusatzversorgung

Abschnitt VI Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 25 Erholungsurlaub

§ 26 Zusatzurlaub

§ 27 Sonderurlaub

§ 28 Arbeitsbefreiung

Abschnitt VII Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 29 Befristete Arbeitsverträge

§ 30 Führung auf Probe

§ 31 Führung auf Zeit

§ 32 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

§ 33 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

§ 34 Zeugnis

Abschnitt VIII Übergangs - und Schlussvorschriften

§ 35 Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften

§ 36 Ausschlussfrist

Anlage 1 Tabellenentgelt

Anlage 2 Bereitschaftsdienstentgelt

Präambel

Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeitenden, wie es in der „Richtlinie des Rates der EKD nach § 9 Buchstabe b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD und des Diakonischen Werkes der EKD“ in der Fassung vom 1. Juli 2005 bestimmt ist, zur Erfüllung dieses Auftrags bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeitende im Dienst der Kirche übernommen haben. Es wird von ihnen erwartet, dass sie die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; der/dem Mitarbeitenden ist eine Ausfertigung 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) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch kirchliche Arbeitsrechtsregelung vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden 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) ¹Die Mitarbeitenden dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Mitarbeitenden derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (3) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Mitarbeitenden ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeitenden oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

- (4) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Mitarbeitende/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Auf Verlangen der/des Mitarbeitenden ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine ärztliche Untersuchung durchführen zu lassen, wenn die/der Mitarbeitende besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war. ³Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. ⁴Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (5) ¹Die Mitarbeitenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht auf Kopien aus den Personalakten ein. ⁴Über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, müssen Mitarbeitende vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. ⁵Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen. ⁶Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

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

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
 2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- (2) ¹Mitarbeitenden kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. ²Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. ³Die Rechtsstellung der Mitarbeitenden bleibt unberührt. ⁴Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.
- (3) ¹Werden Aufgaben der Mitarbeitenden zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). ²§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt. ³Die Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes über Versetzung sind entsprechend anzuwenden.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

§ 5

Qualifizierung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Mitarbeitenden und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen und diakonischen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von

beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Qualifikation in diesem Sinn ist als Teil der Personalentwicklung zu verstehen..

- (2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach dieser Arbeitsrechtsregelung ein Angebot dar, aus dem für die Mitarbeitenden kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch Dienstvereinbarung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der mitarbeitervertretungsrechtlichen Möglichkeiten. ³Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind
- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
 - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
 - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
 - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).
- ²Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Mitarbeitenden schriftlich bestätigt.
- (4) ¹ Mitarbeitende haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsdienstvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Mitarbeitenden kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Mitarbeitende mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 1/2 Stunden wöchentlich. ²Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr zu Grunde zu legen. ³Für Fehltage (Urlaub, unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsbefreiung nach § 28 oder anderen entsprechenden Regelungen) wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der/des Mitarbeitenden angerechnet.
- ⁴Ein Zeitguthaben bzw. eine Zeitunterschreitung von bis zu 100 Stunden wird in das nächste Kalenderjahr übertragen. ⁵Bei nicht vollbeschäftigten Mitarbeitenden ist die in Satz 4 genannte Zahl entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeitenden zu kürzen. ⁶Die verbleibenden Stunden des tatsächlichen Zeitguthabens der/des Mitarbeitenden werden mit dem auf eine Stunde entfallenden Entgelt (§ 12) zuzüglich dem Zuschlag für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Buchstabe a) vergütet. ⁷Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitguthaben ganz oder teilweise durch Entgelt nach Satz 6 oder durch zusammenhängende Freizeit unter Fortzahlung dieser Bezüge auszugleichen.

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

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

- (3) ¹Ruhepausen können in Schichtbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. Die Zeit dieser Pausen wird als Arbeitszeit gerechnet. ²Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Mitarbeitenden eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. ³Die Ruhezeit kann um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von dreizehn Wochen ausgeglichen wird.
- (4) ¹Die Mitarbeitenden sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. ²Mitarbeitende, die regelmäßig an Sonn und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage, hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen ³Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. ⁴Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung gezahlt. ⁵Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag der/des Mitarbeitenden durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.
- (5) ¹In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur stationären oder ambulanten Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst und im Wechselschichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen verlängert werden. ²In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Schichten mit einer über zehn Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit geleistet werden. ³Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden. Schichten mit einer über zehn Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit setzen eine
- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle
 - Belastungsanalyse gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz und
 - ggf. daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes voraus.“
- (6) ¹Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann unter den Voraussetzungen einer
- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle
 - Belastungsanalyse gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz und
 - ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes
- im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4, Abs. 2 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und 6 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz über acht Stunden hinaus auf 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.
- ²In Einrichtungen der stationären Kinder- und Jugendhilfe sowie Behindertenhilfe kann die Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 16 Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. Dabei muss die Arbeitszeit nach längstens zehn Stunden durch einen Bereitschaftsdienst von mindestens acht Stunden unterbrochen werden.

- (87) ¹Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann mit schriftlicher Zustimmung der/des Mitarbeitenden im Rahmen des § 7 Abs. 2a und Abs. 7 Arbeitszeitgesetz und innerhalb der Grenzwerte nach Absatz 7 **6** eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. ²Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich im Kalenderjahr bis zu 60 Stunden betragen.

§ 7 Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Mitarbeitende durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) ¹Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeitende, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. ²Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (4) ¹Rufbereitschaft leisten Mitarbeitende, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft darf angeordnet werden, wenn nur in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ³Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeitende vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) ¹Überstunden sind die Arbeitsstunden, die die oder der Mitarbeitende über den dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Umfang hinaus geleistet hat, soweit sie die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs.1 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Woche überschreiten und später als am Vorvortag angeordnet sind. ²Sie werden als Arbeitszeit im Sinne von § 6 Abs.1 angerechnet. Im Übrigen wird der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 8 Abs.1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt, soweit nicht § 8 Satz 4 angewendet wird. ³Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeitenden zu verteilen.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Der/Die Mitarbeitende erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitmitarbeitenden – je Stunde
- | | |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| a) für Überstunden | |
| in den Entgeltgruppen 1 bis 9 | 30 v.H., |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15 und | 15 v.H., |
| b) für Nachtarbeit | 20 v.H., |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 v.H., |
| d) bei Feiertagsarbeit | |
| • ohne Freizeitausgleich | 135 v.H., |
| • mit Freizeitausgleich | 35 v.H., |
| g) für Arbeit am 24. Dezember und
am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | 35 v.H., |

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

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

- (2) ¹Abweichend von Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b und f beträgt für Mitarbeitende, die in Schicht- oder Wechselschicht arbeiten, der Zuschlag für Nachtarbeit 1,28 € und der für die Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr 0,64 € je Stunde. ²Diese Beträge nehmen an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.
- (3) ¹Mitarbeitende, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. ² Mitarbeitende, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde. ³ § 18 findet keine Anwendung.
- (4) ¹Mitarbeitende, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. ²Mitarbeitende, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde. ³ § 18 findet keine Anwendung.
- (5) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. ⁵Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend. ⁶Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁷Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ⁸In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.
- (6) ¹Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. ²Leistet die/der Mitarbeitende in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.
- (7) ¹Abweichend von Absatz 6 wird für Mitarbeitende in Krankenhäusern, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen, medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen (z.B. pathologischen Instituten und Röntgeninstituten) und sonstigen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:
- a) ²Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
I	bis zu 25 v.H.	60 v.H.
II	mehr als 25 bis 40 v.H.	75 v.H.
III	mehr als 40 bis 49 v.H.	90 v.H.

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

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

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

§ 9

Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit Mitarbeitenden ist auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit zu vereinbaren, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

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

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

Abschnitt III

Eingruppierung und Entgelt und sonstige Leistungen

§ 10

Eingruppierung

- (1) ¹Die Eingruppierung der Mitarbeitenden richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Allgemeinen Entgeltgruppenplans zum BAT-KF. ²Mitarbeitende erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind.
- (2) ¹Die/der Mitarbeitende ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr bzw. ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

²Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

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

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

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

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

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

Protokollnotizen zu Absatz 2:

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der bzw. 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 Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

§ 11

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird der/dem Mitarbeitenden vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 10 Absatz 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 10 Absatz 2) und hat sie bzw. er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie bzw. er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.
- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/der Mitarbeitende bei dauerhafter Übertragung nach § 14 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte.

§ 12

Tabellenentgelt

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

§ 13

Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind im Allgemeinen Entgeltgruppenplan zum BAT-KF geregelt.
- (2) ¹Bei Einstellung werden die Mitarbeitenden der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt die/der Mitarbeitende über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung eine Zuordnung zur Stufe 3. ³Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

- (3) Die Mitarbeitenden erreichen – von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 14 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
 - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
 - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
 - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
 - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.
- (4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 14 Abs. 2 bleibt unberührt.

§ 14

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Mitarbeitenden erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) ¹Bei Leistungen der/des Mitarbeitenden, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Die Maßnahmen nach Satz 1 und 2 unterliegen dem Mitbestimmungsrecht nach § 38 Mitbestimmungsrechtsgesetz. ⁴Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

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

- (3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 13 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 21 oder § 37 bis zu 39 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
 - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
 - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.
 - g)
- ²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁴Zeiten, in denen Mitarbeitende mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitmitarbeitenden beschäftigt waren, werden voll angerechnet.
- (4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeitenden derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Mitarbeitende während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Mitarbeitende der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe

zuzuordnen. ⁵Die/Der Mitarbeitende erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe und ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

§ 15

Kinderzulage, Leistungsentgelt

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

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

§ 16

Erschwerniszuschläge

- (1) ¹Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. ²Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
 - a) mit besonderer Gefährdung,
 - b) mit extremer nicht Klimabedingter Hitzeentwicklung,
 - c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
 - d) mit besonders starker Strahlenexposition,
 - e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) Die Zuschläge entsprechen denen, die für Kirchenbeamte bestimmt sind, soweit durch die Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission keine abweichenden Regelungen getroffen werden.

§ 17

Nicht voll leistungsfähige Mitarbeitende

- (1) ¹Mit einer bzw. einem Mitarbeitenden, die bzw. der bei ihrer bzw. seiner Einstellung nach amtsärztlichem Gutachten mehr als 20 v.H. erwerbsbeschränkt ist und infolgedessen die zu übertragende Arbeit nicht voll auszuführen vermag, kann entsprechend dem Grad seiner Leistungsfähigkeit ein gemindertes Entgelt vereinbart werden. ²Dieses darf den Betrag der Stufe 2 der Entgeltgruppe 1 nicht unterschreiten. ³Die bzw. der Mitarbeitende soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines voll leistungsfähigen Mitarbeitenden erbringen kann.
- (2) Ist nach Absatz 1 Satz 1 eine geminderte Vergütung vereinbart worden, besteht bei Änderung der Leistungsfähigkeit für den Arbeitgeber und die bzw. den Mitarbeitenden ein Anspruch auf Neufestsetzung der Vergütung.

§ 18

Vergütung von Teilzeitmitarbeitenden

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

§ 19

Jahressonderzahlung

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

(2) ¹Die 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. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. ³Bei Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. ⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Bei 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 Beschäftigungsumfanges. ²Ist 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. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht 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) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeitende keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. ²Die 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) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

§ 20

Berechnung und Auszahlung des Entgelts, Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

(1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit nichts abweichend geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am 16ten des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der bzw. dem Mitarbeitenden benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. ³Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile - werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgeblichen Ereignis für die

Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate gezahlt und sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

- (2) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf die Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.
- (3) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist aufzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (4) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe des Kalendermonats, gilt Absatz 2 entsprechend.
- (5) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.
- (6) ¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 21 oder § 37 (Entgelt im Krankheitsfall), § 22 (Jubiläumswendung), § 25 (Erholungsurlaub), § 26 (Zusatzurlaub) und § 28 (Arbeitsbefreiung) werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgesetzten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgesetzten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf der Basis der dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für die Überstunden gezahlte Entgelt mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes. ⁴Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ⁵Bei Änderung der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
- ¹Der Tagesdurchschnitt nach Unterabsatz 1 Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $\frac{1}{65}$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. ²Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. ³Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt. ⁴Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die bzw. der Mitarbeitende so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

Abschnitt IV Sozialbezüge

§ 21 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) ¹Werden Mitarbeitende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach Maßgabe des § 20 Absatz 6; ein Verschulden in diesem Sinne liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.
- (2) ¹Nach Ablauf des Zeitraumes gemäß Absatz 1 erhalten die Mitarbeitenden für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 20 Absatz 6; bei freiwilliger Krankenversicherung ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für Mitarbeitende, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.
- (3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit
- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
 - von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

- (4) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Mitarbeitende eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Mitarbeitenden finanziert ist. ³Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Mitarbeitenden gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁴Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die bzw. der Mitarbeitende hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 22 Jubiläumszuwendung

Mitarbeitende erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

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

§ 25 Abs. 1 Satz 4 gilt entsprechend.

§ 23 Sterbegeld

¹Beim Tode von Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis zur Zeit des Todes nicht geruht hat, wird der Ehegattin bzw. dem Ehegatten, der Lebenspartnerin bzw. dem Lebenspartner oder den Kindern oder einer anderen Person, die die Kosten der Bestattung getragen hat, ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für weitere zwei Monate das Tabellenentgelt des/der Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

Abschnitt V Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 24 Zusatzversorgung

- (1) ¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung), die der Arbeitgeber durch Versicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen sicherstellt (Pflichtversicherung). ²Die Finanzierung der Pflichtbeiträge und eines Sanierungsgeldes erfolgt ohne finanzielle Beteiligung der Mitarbeitenden.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Mitarbeitende, für die nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen Versicherungsfreiheit in der Zusatzversorgung besteht und eine freiwillige Versicherung nicht zugelassen ist.
- (3) ¹Die Einzelheiten der Zusatzversorgung (Pflichtversicherung und freiwillige Versicherung) richten sich nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen vom 25. November 2005. ²Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung werden in einer gesonderten Arbeitsrechtsregelung festgelegt.

Abschnitt VI Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 25 Erholungsurlaub

- (1) ¹Die Mitarbeitenden haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. ²Bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

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

³Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. ⁴Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. ⁵Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁶Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden und kann auch in Teilen genommen werden. ⁷Dabei soll für ein Teil ein Zeitraum von mindestens zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

- (2) ¹Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) ¹Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden.
- b) ¹Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeitende bzw. die Mitarbeitende als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 20 genannten Zeitraum gezahlt.

§ 26 Zusatzurlaub

- (1) Mitarbeitende, die ständig Wechselschichtarbeit oder ständig Schichtarbeit nach § 7 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 3 Satz 1 oder Absatz 4 Satz 1 zusteht, erhalten
 - a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
 - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate
 einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z.B. ständige Vertreter) erhalten Mitarbeitende, denen die Zulage § 8 Absatz 3 Satz 1 oder Absatz 4 Satz 1 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
 - a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
 - b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.
- (3) Mitarbeitende, die die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens
 - 150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,
 - 300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,
 - 450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,
 - 600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage
 Zusatzurlaub im Urlaubsjahr. Dabei werden die Zeiten, die nach Absatz 1 und 2 geleistet werden nicht berücksichtigt.
- (4) ¹Zusatzurlaub nach dieser arbeitsrechtlichen Regelung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. ³Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. ⁴Bei Mitarbeitenden, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen. ³§ 25 Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend
- (5) Im Übrigen gilt § 25 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch

Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 21 unschädlich.

§ 27 Sonderurlaub

- (1) ¹Mitarbeitenden 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.
- ²Der 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.
- ³Die Dauer des Sonderurlaubs ist entsprechend dem Antrag festzulegen und auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ⁴Er kann verlängert werden. ⁵Der Antrag auf Bewilligung oder Verlängerung des Sonderurlaubs ist spätestens drei Monate vor Beginn des beantragten Bewilligungs- oder Verlängerungszeitraums zu stellen.
- ⁶Bei Mitarbeitenden in Tageseinrichtungen für Kinder sowie im Schul- und Internatsdienst soll der Sonderurlaub für die Zeit bis zum Ende des laufenden Kindergartenjahres bzw. Schulhalbjahres bewilligt werden.
- (2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt als Unterbrechung der Tätigkeit, es sei denn, dass der Arbeitgeber in den Fällen des Absatzes 2 vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.
- (4) ¹Der Kontakt zwischen den Mitarbeitenden und dem Arbeitgeber soll von beiden Seiten aufrecht erhalten werden, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern. ²Beurlaubten Mitarbeitenden soll zur Vorbereitung auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. ³Der Arbeitgeber soll sich an den Fortbildungskosten angemessen beteiligen. ⁴Bezüge werden den beurlaubten Mitarbeitenden aus Anlass der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht gewährt.
- (5) ¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf des Sonderurlaubs. ²Ein Anspruch auf Übertragung der vor dem Sonderurlaub wahrgenommenen Tätigkeiten besteht nicht.

Protokollnotiz:

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

§ 28
Arbeitsbefreiung

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

a)	Niederkunft der Ehefrau / der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	1 Arbeitstag
b)	Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils, des Lebenspartners eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
c)	Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
d)	Schwere Erkrankung	
aa)	einer/eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt	1 Arbeitstag im Kalenderjahr
bb)	eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat	bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr
cc)	einer Betreuungsperson, wenn Mitarbeitende deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen. Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Mitarbeitenden zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten	bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr
e)	Ärztliche Behandlung der/des Mitarbeitenden, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss, Die genannte ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung	erforderliche nachgewiesene Arbeitszeit zuzüglich erforderlicher Wegezeiten
f)	kirchliche Trauung der oderdes 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) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung Entgelts nach § 12 nur insoweit, als die bzw. der Mitarbeitende nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Mitarbeitenden haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 Abs. 6 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (4) ¹Zur 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. ²Mitarbeitende, 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. ³Dies gilt entsprechend für die Tätigkeit von Mitarbeitenden in einer Arbeitsrechtlichen Schiedskommission.
- (5) ¹Zur 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) ¹Zur 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) ¹Kalendermäßig 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. ²Mitarbeitende mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

- (5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

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

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

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

§ 30 Führung auf Probe

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. ³Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesene Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der bzw. dem Mitarbeitenden vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Für die Dauer der Übertragung wird eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei der Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 sich ergebenden Entgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die bzw. der Mitarbeitende eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 31 Führung auf Zeit

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

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

- (2) Führungspositionen sind ab Entgeltgruppe 10 zugewiesene Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der bzw. dem Mitarbeitenden vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Für die Dauer der Übertragung wird eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei der Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2 sich ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 % des

Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 14 Abs. 4 Satz 1 und 2. ³Nach 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) ¹Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Mitarbeitende voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die/der Mitarbeitende hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt 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. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁵In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Mitarbeitende nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die bzw. der Mitarbeitende innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) ¹Verzögert die/der Mitarbeitende schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie bzw. er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin bzw. eines Amtsarztes oder einer bzw. eines nach § 3 Absatz 4 bestimmten Ärztin oder Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Mitarbeitenden das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) ¹Soll die bzw. der Mitarbeitende, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das 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) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 5) bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatsschluss,

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

- (2) ¹Eine betriebsbedingte Kündigung setzt voraus, dass die Vorschriften der Rationalisierungssicherungsordnung (RSO) ungeachtet der §§ 1 und 2 angewendet worden sind. ²Mitarbeitende, 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. ³Für 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. ³Eine 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) ¹Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitenden, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 5) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden. ²Soweit Mitarbeitende nach dem bis zum 30. Juni 2007 geltenden Arbeitsrecht unkündbar waren, bestimmt sich die Kündbarkeit nach den Bestimmungen des bis dahin geltenden BAT-KF § 55 Absatz 1 und 2.
- (4) Als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gilt insbesondere der Austritt der/des Mitarbeitenden aus der evangelischen Kirche und der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation.
- (5) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 27, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt.

§ 34

Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Mitarbeitenden Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können Mitarbeitende auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Mitarbeitenden ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis)
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VIII
Besondere Vorschriften

§ 35
Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften

Für die Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, 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

¹Ansprüche 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.

²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus auch für später fällig werdende Leistungen aus.

Tabellenentgelt (in EURO)

	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	1.670	1.730	1.810	1.865	1.906
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 15 Ü		4.330	4.805	5.255	5.555	5.625

Stundenentgelte (in EURO)

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
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
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) ¹Diese 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. ²In der Zeit bis zum 30. September 2007 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat unschädlich.
- (2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieser Arbeitsrechtsregelung auch für Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 nach dem 30. Juni 2007 beginnt und die unter den Geltungsbereich des BAT-KF / MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung fallen.
- (3) Die Bestimmungen des BAT-KF / MTArb-KF gelten, soweit diese Arbeitsrechtsregelung keine abweichenden Regelungen trifft.
- (4) Sind in Dienstvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung Regelungen zur Absenkung der Zuwendung getroffen, beziehen sich diese auf das Volumen der Jahressonderzahlung in § 19 BAT-KF / MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung.

2. Abschnitt Überleitungsregelungen

§ 2 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

- (4) ¹Für die Eingruppierung der Mitarbeitenden wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe einer Entgeltgruppe nach der Anlage 1 bzw. Anlage 2 zugeordnet. ²Abweichend von Satz 1 gilt für Ärztinnen/Ärzte und Zahnärztinnen/Zahnärzte die Anlage 6 und 7 BAT-KF. ³Satz 1 sowie §§ 3 und 4 gelten nicht für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten sowie Integrationsfirmen.
- (5) Mitarbeitende, die im Juli 2007 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeitsrechts die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Juni 2007 höhergruppiert worden.
- (6) Mitarbeitenden, die im Juli 2007 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeitsrechts in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Juni 2007 herabgruppiert worden.

§ 3 Vergleichsentgelt

- (1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des BAT-KF/MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung wird für die Mitarbeitenden nach § 1 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Juni 2007 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 6 gebildet.
- (2) ¹Bei 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. ²Ist 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) ¹Bei 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 Absatz 5:

¹Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitmitarbeitenden ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeiträtierlich berechnet. ²Diese zeiträtierliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrag unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 2 BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung. ³Neue 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) ¹Mitarbeitende 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. ²Zum 1. Oktober 2007 steigen diese Mitarbeitenden in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. ³Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des BAT-KF.

¹ z.B. Anmerkung 3 der Berufsgruppe 1.4 im Allgemeinen Entgeltgruppenplan

- (2) ¹Werden 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. ²In den Fällen des Satzes 1 gilt 14 Abs. 4 Satz 2 BAT-KF entsprechend. ³Werden Mitarbeitende vor dem 1. Oktober 2007 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei einer Herabgruppierung im Juni 2007 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3.
- (3) ¹Ist 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 Absatz 1 zum 1. Juli 2007 der Stufe 3 zugeordnet. ²Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des BAT-KF.
- (4) ¹Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 2 bestimmten Entgeltgruppe, werden Mitarbeitende abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. ²Werden Mitarbeitende aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. ³Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. ⁴Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.
- (5) ¹Mitarbeitende, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Entgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. ²Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des BAT-KF. ³Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeitende, denen am 30. Juni 2007 eine im allgemeinen Vergütungsgruppenplan (Anlage 1a zum BAT-KF) durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe Vb BAT-KF mit Aufstieg nach IVb und IVa abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

Protokollerklärungen zu §§ 4 und 6:

Für die Überleitung in die Entgeltgruppe 8a gemäß Anlage 2 BAT-KF gilt für übergeleitete Mitarbeitende

- der Vergütungsgruppe Kr. V vier Jahre, Kr. Va zwei Jahre Kr. VI
- der Vergütungsgruppe Kr. Va drei Jahre Kr. VI
- der Vergütungsgruppe Kr. Va fünf Jahre Kr. VI
- der Vergütungsgruppe Kr. V sechs Jahre Kr. VI

mit Ortszuschlag der Stufe 2 Folgendes:

1. Zunächst erfolgt die Überleitung nach den allgemeinen Grundsätzen.
2. Die Verweildauer in Stufe 3 wird von drei Jahren auf zwei Jahre verkürzt.
3. Der Tabellenwert der Stufe 4 wird nach der Überleitung um 100 Euro erhöht.

§ 5

Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

- (1) ¹Mitarbeitende 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. ²Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung.
- (2) § 4 Abs. 4 und Abs. 5 Satz 1 und 2 gilt für Mitarbeitenden gemäß Absatz 1 entsprechend.

- (3) ¹Ist das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 niedriger als das Vergleichsentgelt, werden Mitarbeitende einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. ²Der Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe findet zu dem Zeitpunkt statt, zu dem sie gemäß Absatz 1 Satz 1 die Voraussetzungen für diesen Stufenaufstieg auf Grund der Beschäftigungszeit erfüllt haben.
- (4) ¹Werden 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. ²§ 14 Abs. 4 Satz 2 MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung gilt entsprechend. ³Werden Mitarbeitende während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe herabgruppiert, erfolgt die Stufenzuordnung in der niedrigeren Entgeltgruppe, als sei die niedrigere Eingruppierung bereits im Juni 2007 erfolgt; der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach Absatz 3 Satz 2, ansonsten nach Absatz 1 Satz 2.

3. Abschnitt
Besitzstandsregelungen
§ 6
Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

- (1) ¹Aus 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. ²Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Mitarbeitenden aus der Vergütungsgruppe VIII BAT-KF mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII BAT-KF übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Mitarbeitenden aus der Vergütungsgruppe VIb BAT-KF mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc BAT-KF übergeleitet worden sind. ³Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass
- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und
 - bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 2 Abs. 2. ⁵Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Oktober 2007, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 4 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

- (2) ¹Aus 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. ²Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des

bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und

- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

- (3) Die Absätze 1 und 2 finden auf übergeleitete Mitarbeitende, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung) richtet, keine Anwendung.

§ 7

Vergütungsgruppenzulagen

- (1) Mitarbeitende, denen am 30. Juni 2007 nach der Vergütungsordnung zum BAT-KF eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

- (2) ¹Mitarbeitende, 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. ²Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 30. Juni 2007 zugestanden hätte. ³Voraussetzung 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 Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

- (3) ¹Für Mitarbeitende, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. Juni 2007 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

- a) ¹In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeitende, die den Fallgruppenaufstieg am 30. Juni 2007 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des BAT-KF eingruppiert; § 6 Abs. 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. ²Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.

- b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 30. Juni 2007 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Juli 2007 mindestens die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

- (4) ¹Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchst. b wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. ²Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

§ 8

Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

¹Mitarbeitende, 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. ²Wird 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. ³Für eine vor dem 1. Juli 2007 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 30. Juni 2007 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 bzw. 2 BAT-KF oder § 9 MTArb-KF in den bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassungen noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.

§ 9

Beschäftigungszeit

- (1) Für die Dauer des über den 30. Juni 2007 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Juli 2007 nach Maßgabe der jeweiligen Arbeitsrechtsregelungen anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne der Beschäftigungszeit BAT-KF / MTArb-KF in der ab dem 1. Juli 2007 geltenden Fassung berücksichtigt.
- (2) Für die Anwendung des § 22 BAT-KF /MTArb-KF werden die bis zum 30. Juni 2007 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe
 - des BAT-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung anerkannte Dienstzeit,
 - des MTArb-KF in der bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung anerkannte Jubiläumszeit

sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 33 Abs. 5 BAT-KF / MTArb-KF berücksichtigt.

§ 10

Abgeltung

¹Durch 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 900 Euro, die in zwei Teilbeträgen in Höhe von jeweils 450 Euro mit den Bezügen für die Monate Juli und Oktober ausgezahlt wird.
- (2) ¹Der Anspruch auf die Teilbeträge nach Absatz 1 besteht, wenn die/der Mitarbeitende an mindestens einem Tag des jeweiligen Fälligkeitsmonats Anspruch auf Bezüge (Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall) hat; dies gilt auch für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wird. ²Die 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) ¹§ 18 BAT-KF / MTArb-KF findet entsprechend Anwendung. ²Maßgebend sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Juli bzw. 1. Oktober.
- (4) Die Einmalzahlungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.
- (5) ¹Praktikanten 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 300 Euro, die in zwei Teilbeträgen in Höhe von jeweils 150 Euro mit den Bezügen für die Monate Juli und Oktober ausgezahlt wird. ²Die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15 Ü	I	-
15	Ia	-
	Ia nach Aufstieg aus Ib Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia (keine Stufe 6)	
14	Ib ohne Aufstieg nach Ia	-
	Ib nach Aufstieg aus II II mit ausstehendem Aufstieg nach Ib	
13	II ohne Aufstieg nach Ib	-
12	II nach Aufstieg aus III	-
	III mit ausstehendem Aufstieg nach II	
11	III ohne Aufstieg nach II	-
	III nach Aufstieg aus IVa	
	IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	
10	IVa ohne Aufstieg nach III	-
	IVa nach Aufstieg aus IVb	
	IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa	
	Vb in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zur Stufe 1)	

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

5	<p>VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b</p> <p>VII ohne Aufstieg nach VI b</p> <p>VII nach Aufstieg aus VIII</p>	<p>5a</p> <p>5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a</p> <p>5 nach Aufstieg aus 4</p> <p>4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a</p>
4	-	<p>4a</p> <p>4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a</p> <p>4 nach Aufstieg aus 3</p> <p>3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a</p>
3	<p>VIII nach Aufstieg aus IXa</p> <p>VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII</p> <p>VIII ohne Aufstieg nach VII</p>	<p>3a</p> <p>3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a</p> <p>3 nach Aufstieg aus 2</p> <p>2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a</p>
2 Ü	-	<p>2a</p> <p>2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a</p> <p>2 nach Aufstieg aus 1</p> <p>1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2 a</p>
2	<p>IXa</p> <p>IX mit ausstehendem Aufstieg nach IX a oder VIII</p> <p>IX nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6)</p> <p>X (keine Stufe 6)</p> <p>BA 2</p>	<p>1 a (keine Stufe 6)</p> <p>1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1 a (keine Stufe 6)</p>
1	BA 1	-

KR Anwendungstabelle

Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle	Entgeltgruppe KR	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR / KR-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 12	12a	XII mit Aufstieg nach XIII	-	-	3.200	3.550 nach 2 J. St. 3	4.000 nach 3 J. St. 4	4.200
EG 11	11b	XI mit Aufstieg XII	-	-	-	3.200	3.635	3.835
	11a	X mit Aufstieg nach XI	-	-	2.900	3.200 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 Absatz 3 angefügt:

„1Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. 2Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig. 3Die Abschlussprämie wird nicht gezahlt, wenn die Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abgeschlossen wird. 4Im Einzelfall kann der Auszubildende dennoch eine Abschlussprämie zahlen.“

§ 2

Änderung der

**Ordnung für die Ausbildungsvergütung der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem
Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe
(KrSchVergO 2003)**

§ 2 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

- „(1) Die monatliche Ausbildungsvergütung gemäß § 10 Abs. 1 der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe beträgt
- a) für die Schülerin / den Schüler in der Krankenpflege und in der Kinderkrankenpflege sowie die Hebammenschülerin und den Schüler in der Entbindungspflege
 - im ersten Ausbildungsjahr 737 €
 - im zweiten Ausbildungsjahr 797 €
 - im dritten Ausbildungsjahr 896 €
 - b) für die Schülerin und den Schüler in der Krankenpflegehilfe 670 €.“

§ 3

Änderung der

Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden (AzubiO)

In § 8 wird folgender Absatz 5 angefügt:

„1Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. 2Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig. 3Die Abschlussprämie wird nicht gezahlt, wenn die Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abgeschlossen wird. 4Im 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 Absätzen 1 und 2 wird jeweils die Angabe "§ 15" durch die Angabe "§ 6" ersetzt.
2. In Absatz 2 Satz 1 werden die Worte „hauptberuflichen“ und „einschließlich einer angemessenen Zeit für Arbeitsbereitschaft“ gestrichen
3. In Absatz 2 Satz 3 wird das Wort „Arbeitsbereitschaft“ ersetzt durch das Wort „Verfügungszeit“.
4. In Absatz 2 Satz 4 wird die Angabe „§ 565 b“ ersetzt durch die Angabe „§ 576“.
5. Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„Für Küster, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
 - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
 - c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 BAT-KF nicht überschreiten.
 - d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.“
6. Absatz 5 erhält folgende Fassung:
„§ 8 Abs. 1 Buchst. a und c bis f BAT-KF finden keine Anwendung. " "

Artikel 6

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-Angestellentarifvertrages in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Dezember 2001
- Anlage 4 zum Bundes-Angestellentarifvertrag 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

Dortmund, den 21. November 2007

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende